

L'EVOLUTION SOCIOLOGIQUE
DE L'AGRICULTURE BAS-NORMANDE

RAPPORT

présenté au Conseil Economique et Social Régional de Basse-Normandie

par Daniel GENISSEL

Janvier 2010

REMERCIEMENTS

Ce présent document est l'aboutissement d'un important travail d'enquêtes et de contacts menés auprès des personnes et organismes concernés par la thématique de l'évolution sociologique de l'agriculture en Basse-Normandie. Le Rapporteur témoigne sa profonde reconnaissance à l'ensemble des personnes auditionnées ou consultées dans le cadre de cette étude et sans lesquelles cette réflexion n'aurait pu voir le jour.

Cette étude a tout particulièrement mobilisé les services de la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt de Basse-Normandie et notamment le Service Régional de l'Information Statistique et Economique (SRISE) qui a permis la réalisation d'extractions statistiques originales, le Service Régional de la Formation et du Développement (SRFD), le Service Régional de l'Inspection, de l'Emploi et de Conseils (SRIEC) et, à l'échelon départemental, les Direction Départementales des Territoires et de la Mer du Calvados et de la Manche et la Direction Départementale des Territoires de l'Orne.

Parmi les autres structures sollicitées et qui ont apporté un appui précieux à l'étude, il convient de citer : la Chambre Régionale et les Chambres Départementales d'Agriculture, les Caisses de la Mutualité Sociale Agricole "Côtes-Normandes" et "Mayenne-Orne-Sarthe", l'Institut de l'Élevage, le CER FRANCE de Basse-Normandie, les Associations Départementales pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles (ADASEA), l'Association Régionale Emploi Formation en Agriculture (AREFA), les organismes de remplacement et groupements d'employeurs, la Fédération Régionale des CUMA - Ouest, la Société d'Aménagement Foncier et d'Etablissement Rural (SAFER) de Basse-Normandie, le Crédit Agricole, les établissements de formations agricoles, l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) - Basse-Normandie, le Fonds de Gestion paritaire du Congé Individuel de Formation (FONGECIF) - Basse-Normandie, les représentants professionnels des différentes filières agricoles sollicités et les syndicats agricoles.

Le Rapporteur tient à remercier également les Membres de la Commission n° 5 "Développement Economique - Energie" ainsi que le groupe de travail composé de Mme HUCK, MM. CARRE, CHARLES, COSTA, GUETIN et MEULLE.

Notons en outre qu'un second dossier agricole relatif à "la Politique Agricole Commune : bilan de santé et perspectives pour l'agriculture bas-normande" a été conduit parallèlement à cette étude dont le groupe de travail, piloté par Mme FERREY et constitué de Mme HAMEL, MM. AGUINET, CARRE, DUFOUR et EPRON a été également ponctuellement sollicité sur des thématiques transversales.

Enfin, il tient à remercier M. Philippe HUGO, Chargé de Mission au CESR de Basse-Normandie, pour la réalisation de cette étude.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
I. L'EVOLUTION STRUCTURELLE DE L'AGRICULTURE BAS-NORMANDE : LES DERNIERES TENDANCES	5
I.1. Les grandes données générales.....	6
I.1.1. Un nombre d'exploitations en forte diminution.....	6
I.1.2. ... mais une baisse de moindre ampleur des surfaces de production.....	7
I.1.3. S'agrandir pour faciliter le travail sur les exploitations.....	8
I.1.4. Des orientations technico-économiques des exploitations dominées par les systèmes lait-viande.....	9
I.2. Vers une approche typologique.....	11
I.3. Le critère "race" bovine, un choix sociologique ?.....	14
I.4. La multi-fonctionnalité au cœur des exploitations agricoles.....	16
I.4.1. Les fonctions de l'agriculture en matière d'aménités.....	17
I.4.2. La multi-fonctionnalité face aux choix d'exploitation.....	17
I.4.3. Les activités de diversification en réponse à une demande sociétale.....	19
I.4.4. Le rôle social et de dynamisation des territoires.....	23
II. LES HOMMES ET LES FEMMES DE L'AGRICULTURE BAS-NORMANDE	25
II.1. Les actifs agricoles.....	25
II.1.1. Une diminution de l'emploi familial.....	27
II.1.2. Plus de trois actifs familiaux sur dix sont des femmes.....	31
II.1.3. ... mais de plus en plus de conjoints d'agriculteurs travaillent à l'extérieur.....	33
II.1.4. Le salariat agricole : situation, enjeux et perspectives.....	37
II.2. La répartition par âge.....	43
II.2.1. Un vieillissement régulier de la population agricole.....	43
II.2.2. Une approche selon la typologie des exploitations.....	45
II.3. Une élévation du niveau d'étude.....	45
II.4. Les exploitations agricoles : lieux de travail et de vie.....	46
II.4.1. Les modes de faire-valoir.....	47
II.4.2. Le statut juridique des exploitations : le développement des formes sociétaires.....	49
II.4.3. Les agriculteurs en grande difficulté.....	61
II.4.4. Le phénomène des cessations d'activités dites "précoces".....	65
III. L'ORGANISATION DU TRAVAIL AU SEIN DE L'AGRICULTURE BAS-NORMANDE	69
III.1. Le développement des groupements d'employeurs en agriculture.....	69
III.1.1. De nombreux champs d'interventions.....	69
III.1.2. Les groupements d'employeurs à des fins de remplacement.....	71
III.1.3. ACTIV'EMPLOIS : le groupement d'employeurs de la Manche.....	79
III.1.4. Les dispositifs d'appui au salariat agricole en Basse-Normandie.....	80
III.1.5. Une nécessaire valorisation du salariat dans l'agriculture.....	85
III.2. Davantage de délégations de travaux et de recours externes.....	88
III.2.1. L'état des lieux.....	88
III.2.2. Coopérer pour se libérer.....	89
III.2.3. Les entreprises de Travaux Agricoles.....	94
III.2.4. Le caractère de plus en plus contraignant des tâches administratives.....	95
III.3. Les enjeux autour de l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie.....	97
III.3.1. Des productions aux fortes contraintes et astreintes : l'exemple de la filière laitière.....	97
III.3.2. Les risques professionnels et leur prévention en agriculture.....	102

IV. LES PROBLEMATIQUES D'ACCES AUX METIERS DE LA PRODUCTION AGRICOLE	109
IV.1. L'attractivité des métiers de la production agricole	109
IV.2. Les chiffres de l'enseignement agricole en Basse-Normandie	110
IV.3. Les problématiques de l'adéquation entre formation et emploi.....	113
IV.4. Résultats de l'enquête menée auprès d'élèves de trois établissements de formations agricoles publics	118
IV.4.1. Le profil des élèves	119
IV.4.2. Les motivations et les projets des élèves	120
IV.4.3. Le regard des jeunes sur les conditions de vie et de travail en agriculture	125
IV.4.4. Enquête complémentaire auprès des Maisons Familiales et Rurales	126
IV.4.5. Les messages et les propositions des élèves enquêtés.....	128
IV.4.6. Une évolution sociologique constatée des jeunes en formation.....	130
IV.5. Un phénomène croissant de reconversion de publics adultes vers l'agriculture.....	131
IV.6. L'installation et la transmission des exploitations.....	133
IV.6.1. La problématique du renouvellement des générations.....	133
IV.6.2. Les données et problématiques de l'installation-transmission.....	134
CONCLUSION	159
ANNEXES	161
INDEX DES SIGLES	187

INTRODUCTION

Au cours de l'histoire, l'évolution de l'agriculture et du monde rural a été à la base même de l'essor des civilisations, accompagnant voire suscitant quelquefois les progrès sociétaux.

D'une agriculture de subsistance dans laquelle la production et la consommation reposaient quasi-exclusivement sur la famille ou un groupe restreint, sans, ou très peu d'échanges commerciaux, ce secteur s'est très largement ouvert sur l'extérieur jusqu'à devenir étroitement dépendant des marchés mondiaux.

Parce que l'agriculture se situe aux racines même de l'histoire de nos sociétés et de leur développement, qu'elle assure l'alimentation des hommes et génère un très grand nombre d'emplois, ce secteur reste fortement ancré dans nos économies dans un contexte aujourd'hui planétaire.

La relation entre l'agriculture, le territoire et l'environnement est capital lorsque l'on sait que cette activité occupe près de 30 millions sur les 55 millions d'hectares de la surface de la France métropolitaine.

Sa présence façonne et entretient en outre les paysages et permet le maintien d'une vie rurale dynamique.

La Politique Agricole Commune a modifié en profondeur le visage de l'agriculture. Du contexte de pénurie de l'après-guerre, cette politique qui visait d'atteindre l'objectif d'autosuffisance alimentaire a toutefois dû ensuite gérer une situation d'excédents. Malgré tout, les choix faits au cours des dernières décennies au niveau national ont permis de conserver une agriculture diversifiée et répartie équitablement sur l'ensemble du territoire, perspectives toutefois potentiellement remises en cause aujourd'hui avec les évolutions et, surtout, la réforme en profondeur de la Politique Agricole Commune attendue après 2013.

Les contraintes réglementaires et les dispositifs européens d'écoconditionnalité ont également fait évoluer en profondeur les pratiques culturales permettant de développer une agriculture durable de plus en plus respectueuse de l'environnement tout en intégrant toujours plus le critère de qualité.

En France, le complexe agroalimentaire emploie aujourd'hui environ 4 millions de personnes dans différentes filières intégrant la chaîne qui va de la production à la distribution en passant par l'agrofourmiture, la transformation ou la restauration¹. Grâce à cela, notre pays peut s'enorgueillir d'être le premier exportateur mondial de produits agricoles transformés et le deuxième exportateur mondial de produits agricoles bruts.

Pour le futur, le défi alimentaire apparaît prioritaire devant l'impératif de pouvoir nourrir 9 milliards d'hommes sur la planète en 2050. Dans le cadre de l'ouverture du Forum sur l'avenir de l'alimentation qui s'est tenu à Rome en octobre 2009, M. Jacques Diouf, Directeur général de la FAO (Food and Agriculture Organization of the United Nations), a indiqué dans son discours introductif que pour nourrir une population mondiale croissante, l'agriculture doit devenir plus productive tout en relevant les

¹ Agriculture : Horizon 2050, Rapport de Jean-Paul EMORINE, Sénateur, janvier 2007.

formidables défis environnementaux annoncés. En effet, pour nourrir la population mondiale à cette échéance, il faudrait accroître la production agricole de 70 %.

L'agriculture a toujours évolué au cours des siècles passés dont les grandes orientations ont modelé notre milieu et nos économies. La Normandie, grande région agricole, n'a pas échappé à ce mouvement.

Ainsi, c'est dans la seconde moitié du XIX^{ème} siècle, avec la mise en herbe des terres jusqu'alors consacrées à la culture des céréales, que l'agriculture bas-normande va, en se transformant profondément, façonner les paysages aujourd'hui typiques de la région et orienter fortement une économie qui sera jusqu'à aujourd'hui l'un des secteurs majeurs.

Sur le plan technique, la révolution des pratiques et des technologies a été considérable au cours du XX^{ème} siècle et principalement lors des 60 dernières années, aidée en cela par la Politique Agricole Commune mise en place en 1962 avec des objectifs fixés par l'Europe d'autosubsistance alimentaire, de soutien à l'économie agricole et de développement de l'exportation des produits agroalimentaires.

L'évolution de l'agriculture n'est pas seulement structurelle ou technique, elle est aussi sociologique. Les hommes et les femmes qui travaillent en agriculture occupent ainsi une place stratégique dans nos sociétés. La façon dont les agriculteurs -et notamment les plus jeunes- perçoivent et exercent leur métier a profondément évolué. L'unité familiale qu'était traditionnellement l'exploitation agricole de base où tous les membres de la famille, enfants, parents comme grands-parents vivaient et travaillaient sur la ferme, elle-même transmise de génération en génération, évolue rapidement et demain, probablement plus encore, avec le développement des modes sociétaires et une répartition du capital sans doute très différente.

Le contexte économique et les aspirations à de nouvelles conditions de vie et de travail transforment en profondeur le "modèle"² agricole. L'évolution des technologies, l'obligation d'appliquer des normes environnementales drastiques, la mondialisation des échanges, l'accroissement de la pression foncière, etc. sont autant de facteurs qui pèsent dans les choix de vie, d'exploitations et d'orientation des agriculteurs. La perception sociologique de l'agriculture est également très tributaire de la conjoncture et de l'ambiance du moment.

Le rôle social de l'agriculture est en outre vital par l'animation et l'activité qu'elle crée au sein du milieu rural. Sans paysans, les campagnes se désertifient et les paysages se banalisent et bien souvent se dégradent.

Dans le même registre, l'évolution sociologique de l'agriculture modifie la relation avec l'amont et l'aval constitués des différents opérateurs industriels ou de services dont dépend une grande partie de l'économie bas-normande. L'agriculture bas-normande fait en effet vivre près de 21 000 salariés dans l'industrie agroalimentaire.

² Le terme "modèle" est pris ici en tant que terme générique car, comme nous le verrons, il n'y a pas de modèle en agriculture mais ce secteur est pluriel dans les choix d'exploitations mais aussi dans les choix sociologiques.

C'est sans oublier aussi que les familles qui vivent des exploitations agricoles génèrent localement des activités et du lien social.

Du fait de ses particularismes, l'agriculture a fait l'objet de nombreuses études sociologiques au niveau national. C'est un exercice souvent difficile qui nécessite parfois des études de cas dans la mesure où le secteur agricole est pluriel, ce qui en fait aussi sa richesse.

Le Conseil Economique et Social Régional a jusqu'alors consacré un grand nombre d'études à des filières agricoles et agroalimentaire bien précises. Une approche transversale sur la situation structurelle et sociologique de ce secteur d'activités constitue ainsi une "première".

Cette étude ne prétend pas à l'exhaustivité et l'exercice était délicat car la multiplicité des filières agricoles bas-normandes, la grande variété des structures d'exploitations complexifie une telle approche.

Il n'était pas dans l'objectif fixé par le CESR de reproduire les documents déjà exhaustifs édités en région par les services du Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche, des Chambres d'Agriculture et des Centres de Gestion. Il s'est essentiellement agi de confronter, sur de grandes thématiques bien définies, les enseignements des statistiques couplés à des auditions de représentants agricoles (exploitants comme salariés), d'experts, d'administrations, de conseillers techniques des organismes qui sont, au quotidien, au contact direct avec les structures de production. Bien entendu, cette étude n'aurait pu prendre corps sans l'aide précieuse de la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt, des Chambres d'Agriculture de Normandie, des Caisses de la Mutualité Sociale Agricole ou encore des Centres d'Economie Rurale.

Le présent rapport ambitionne de mettre au cœur du sujet les hommes et les femmes qui vivent aujourd'hui de l'agriculture ; c'est la raison pour laquelle, le lecteur trouvera somme toute peu de données sur l'économie et le contexte de la Politique Agricole Commune, sujet qui fait en outre l'objet d'une réflexion parallèle. Toutefois, ce contexte conditionne beaucoup³ la situation et les organisations des agriculteurs. Les évolutions récentes révèlent à cet égard que la ferme normande, que l'on a longtemps crue préservée compte tenu de sa forte tradition agricole, des conditions pédo-climatiques favorables et du fait de la forte implantation d'une industrie agroalimentaire, est aujourd'hui très dépendante du contexte globalisé et donc, de l'évolution des marchés

L'étude apporte ainsi des éclairages sur la situation de l'agriculture, les organisations au travail et les conditions de vie des hommes et des femmes qui la constituent aujourd'hui. Mais, devant l'importance et la diversité des thématiques pouvant être abordées, le rapporteur, assisté du groupe de travail désigné pour suivre ce dossier, a souhaité mettre l'accent sur quelques sujets cruciaux en lien direct avec la vie des agriculteurs et l'avenir de ce secteur.

³ Etude sur l'impact du bilan de santé de la PAC.

Ainsi, après avoir analysé **les grandes données structurelles de l'agriculture bas-normandes** grâce, principalement, aux statistiques extraites de la dernière enquête "structure des exploitations agricoles", l'étude dresse **un portrait des hommes et des femmes de l'agriculture bas-normande**.

Ensuite, quelques grandes problématiques autour de **l'installation et de la transmission des exploitations** qui apparaissent essentielles pour la pérennisation de cette activité en région feront l'objet d'un chapitre.

L'organisation du travail au sein de l'agriculture bas-normande est ensuite étudiée à travers les dispositifs et les réalités du travail des chefs d'exploitation comme des salariés et des stagiaires.

Enfin, comme il apparaissait opportun de connaître **la perception des jeunes se destinant à la production agricole**, une enquête d'élèves et des auditions des responsables d'établissements de formation ont permis de lister quelques grands enjeux pour l'avenir dans ce domaine.

I. L'EVOLUTION STRUCTURELLE DE L'AGRICULTURE BAS-NORMANDE : LES DERNIERES TENDANCES

Avant d'entrer plus avant dans une analyse sociologique, il s'avère opportun de resituer la situation de l'agriculture bas-normande à la lumière des récentes tendances observées.

Même si l'approche sociologique doit privilégier les aspects humains sur les résultats comptables, l'analyse des dernières données statistiques disponibles permet toutefois d'aborder des informations qui touchent directement aux organisations et aux modes de vie des hommes et des femmes qui vivent de l'agriculture dans notre région. Ces informations reposent essentiellement sur les dernières enquêtes "structure des exploitations agricoles". Il faut en effet savoir qu'au cours des périodes intercensitaires - le dernier Recensement Général Agricole date de 2000 et le prochain est planifié pour 2010- les données structurelles sont actualisées tous les 2 à 3 ans à l'aide d'enquêtes communautaires par sondage. Les plus récentes données sur lesquelles s'appuie la présente analyse sont extraites de l'enquête structure 2007⁴.

Lors de l'enquête "structure 2007", l'échantillon étudié inclus des exploitations pérennes et d'autres apparues entre 2000 et 2007. Il est constitué de 2 592 personnes enquêtées dont 940 dans le Calvados, 915 dans la Manche et 737 dans l'Orne, représentatifs de l'ensemble des exploitations agricoles de chaque département. Cette enquête permet de connaître les évolutions des exploitations agricoles depuis le Recensement Agricole 2000.

Pour chacune des exploitations de l'échantillon, les statistiques rendent possible de retrouver leur situation en 2000, c'est-à-dire sept ans auparavant (les deux enquêtes ayant lieu en fin d'année).

Comme cet échantillon offre une image représentative de l'agriculture bas-normande, les évolutions observées à travers ces 3 034 trajectoires permettent de mesurer les transformations de l'ensemble des exploitations.

Parmi les limites de cet exercice, le nombre d'exploitations enquêtées empêche à la fois des détails géographiques précis (limitant ainsi quelques analyses à l'échelle régionale) et des croisements statistiques fins du fait des contraintes liées au respect du secret statistique.

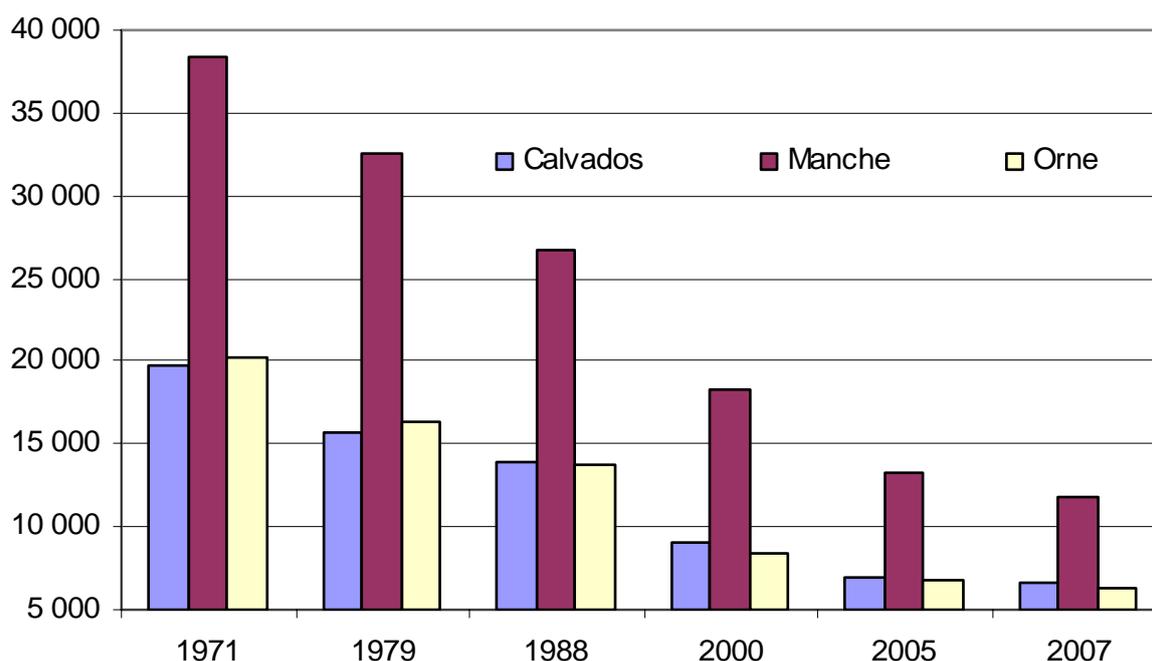
L'approche sociologique de l'étude traitera de toutes les exploitations avec, parfois, un éclairage spécifique pour les **exploitations professionnelles**. De manière simplifiée, les exploitations professionnelles emploient plus de 0,75 équivalent temps plein et leur chef est le plus souvent agriculteur. Les **structures non professionnelles** sont, en revanche, gérées le plus souvent par des retraités, ou relèvent d'une activité complémentaire pour un travailleur double-actif.

⁴ Voir à ce sujet l'annexe n° 1 consacrée à l'approche méthodologique des enquêtes structures des exploitations agricoles.

I.1. LES GRANDES DONNEES GENERALES

I.1.1. Un nombre d'exploitations en forte diminution...

Lors du recensement agricole de 1971, la Basse-Normandie comptait 78 300 exploitations. Elles ne sont plus que 24 700 en 2007. Leur nombre qui avait été quasiment divisé par 2 entre 1929 (166 500 exploitations à l'époque) et 1971 a été de nouveau réduit par un facteur de plus de 2,5 au cours des 30 dernières années observées.



Evolution du nombre d'exploitations agricoles dans les départements bas-normands

Source : RGA et Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles"

L'évolution fut encore rapide au cours de la dernière décennies puisque entre 2000 et 2007, la Basse-Normandie a perdu plus de 11 000 exploitations agricoles soit une baisse de 31 % sur cette période (- 24 % au niveau national).

	2000		2005		2007	
	Toutes expl.	Dont prof.	Toutes expl.	Dont prof.	Toutes expl.	Dont prof.
Calvados	9 100	4 882	6 866	4 215	6 554	4 102
Manche	18 240	7 788	13 216	6 608	11 831	5 892
Orne	8 419	4 688	6 860	4 260	6 335	3 854
Basse-Normandie	35 759	17 358	26 942	15 083	24 720	13 848

Evolution du nombre d'exploitations agricoles, dont professionnelles, en Basse-Normandie

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

Depuis le recensement de 1988 (alors 54 200 exploitations en région), c'est plus de la moitié des exploitations qui ont ainsi disparu en vingt ans à l'échelon régional.

Pour les seules **exploitations professionnelles** (56 % des structures et près de 92 % des surfaces), la diminution enregistrée entre 2000 et 2007 est plus limitée avec une baisse de 20 % (- 17,2 % au niveau national) alors que 41 % des **exploitations non professionnelles** ont disparu sur la même période.

Le choix retenu pour la présente étude portant sur le champ sociologique a été de ne pas limiter l'approche aux seules exploitations professionnelles mais d'intégrer l'ensemble des structures qui participent au paysage agricole régional.

I.1.2. ... mais une baisse de moindre ampleur des surfaces de production

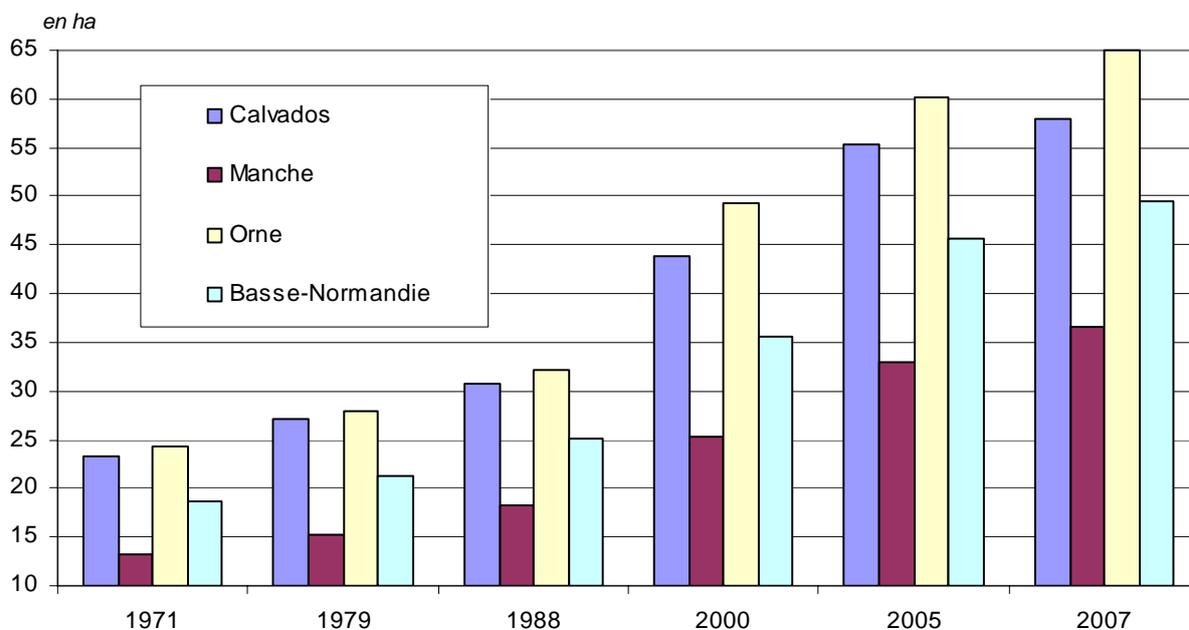
Entre 1970 et 2007, la Surface Agricole Utile (SAU) totale n'a régressé que de 16 % passant de 1,4 à 1,2 millions d'hectares.

	1970	1979	1988	2000	2005	2007
Calvados	460 099	428 554	426 782	398 390	379 685	379 793
Manche	510 307	495 975	488 198	461 046	435 460	433 031
Orne	493 144	455 346	441 674	414 330	412 995	412 161
Basse-Normandie	1 463 550	1 379 875	1 356 654	1 273 766	1 228 140	1 224 985

Evolution de la SAU en Basse-Normandie (toutes exploitations)

Source : RGA et Enquêtes Structure des Exploitations

La comparaison entre 2000 et 2007 révèle une diminution de 3,8 % de la SAU en région dont une baisse de seulement 1 % pour les surfaces dédiées aux exploitations professionnelles.



Evolution de la taille moyenne des exploitations agricoles (en ha) en Basse-Normandie

Source : RGA et Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles"

La combinaison de l'évolution du nombre d'exploitations et des superficies agricoles révèle, de facto, une augmentation sensible de la taille moyenne de l'ensemble des exploitations agricoles bas-normandes. Elle représentait 19 hectares en 1971, 25 hectares en 1988, 36 hectares en 1988 et près de 50 en 2007. L'augmentation a été de plus de 12 hectares au cours des 7 dernières années observées.

	2000		2007	
	Toutes expl.	Dont prof.	Toutes expl.	Dont prof.
Calvados	43,8	74,1	57,9	85,7
Manche	25,3	51,8	36,6	66,4
Orne	49,2	79,3	65,1	99,1
Basse-Normandie	35,6	65,5	49,6	81,2
France	41,9	64,7	54,0	77,3

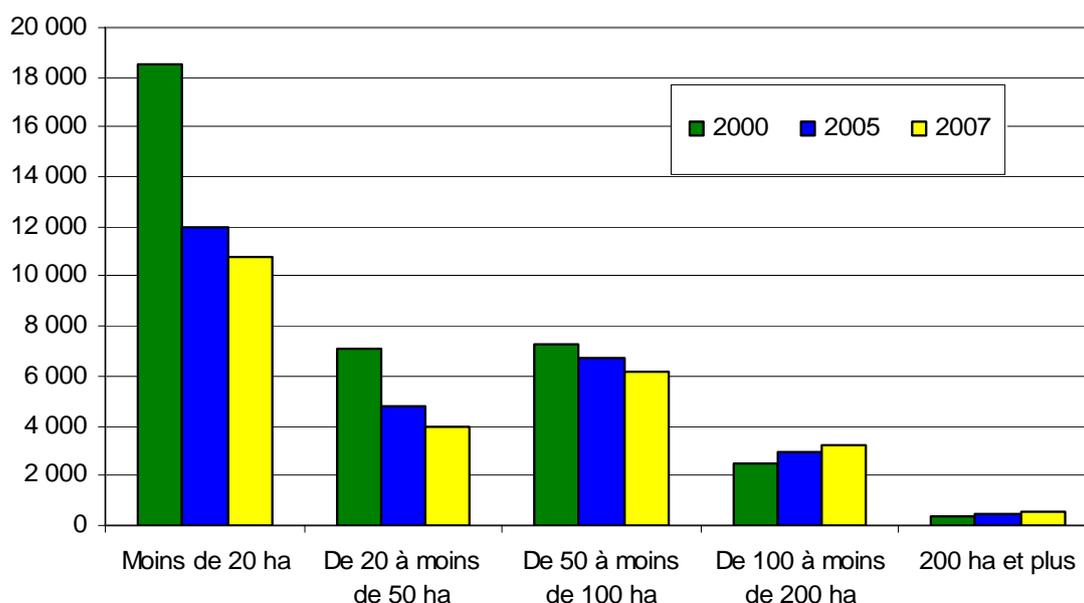
Evolution de la taille moyenne des exploitations agricoles (en ha) en Basse-Normandie

Source : Enquêtes Structure des Exploitations Agricoles

La taille moyenne d'une exploitation agricole en Basse-Normandie est de plus de 49 ha en 2007 pour l'ensemble des structures et atteint 81 ha pour les seules exploitations professionnelles.

C'est le département de l'Orne qui présente les exploitations les plus vastes (taille moyenne des exploitations professionnelles avoisinant les 100 ha) et la Manche les plus petites. Hormis ce territoire à vocation laitière affirmée, les deux autres départements bas-normands ont une SAU moyenne supérieure à la moyenne nationale.

I.1.3. S'agrandir pour faciliter le travail sur les exploitations



Evolution du nombre d'exploitations agricoles en Basse-Normandie par taille

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

Au plan plus détaillé, ce sont proportionnellement les exploitations de taille les plus modestes qui ont subi la plus forte baisse : - 42 % pour les moins de 20 ha et - 44 % pour celles appartenant à la tranche 20 à 50 ha.

Dans le même temps, le nombre d'exploitations de plus de 200 ha a fait un bond de + 66 %, passant de 325 en 2000 à 539 en 2007. La tranche des 100 à 200 ha a quant à elle augmenté, sur la même période, de près de 32 %.

L'agrandissement voire le regroupement d'exploitations est souvent perçu comme un moyen d'accéder à des outils et équipements plus appropriés permettant aux agriculteurs de faciliter leur travail et de bénéficier de davantage de temps libre. Un certain nombre d'agriculteurs aspirent dans ce cadre à se regrouper pour accéder à des outils plus performants.

I.1.4. Des orientations technico-économiques des exploitations dominées par les systèmes lait-viande

	Ensemble des exploitations	%	SAU (en ha)	%
Céréales et oléoprotéagineux	1 471	6,0	131 270	10,7
Cultures générales	819	3,3	65 624	5,4
Maraîchage, horticulture	298	1,2	1 926	0,2
Fruits et autres cultures permanentes	618	2,5	4 210	0,3
Bovins lait	7 442	30,1	522 608	42,7
Bovins viande	5 436	22,0	123 596	10,1
Bovins lait viande	872	3,5	93 199	7,6
Ovins, caprins et autres herbivores	4 464	18,1	55 170	4,5
Granivores	270	1,1	5 786	0,5
Polyculture	180	0,7	6 819	0,6
Polyélevage à orientation herbivores	518	2,1	27 871	2,3
Polyélevage à orientation granivores	265	1,1	8 579	0,7
Grandes cultures et herbivores	1 561	6,3	167 430	13,7
Autres cultures-élevage ou exploitations non classées	506	2,0	10 897	0,9
Ensemble	24 721	100,0	1 224 986	100,0

Répartition du nombre total d'exploitations et des surfaces agricoles par types d'orientation technico-économique en Basse-Normandie

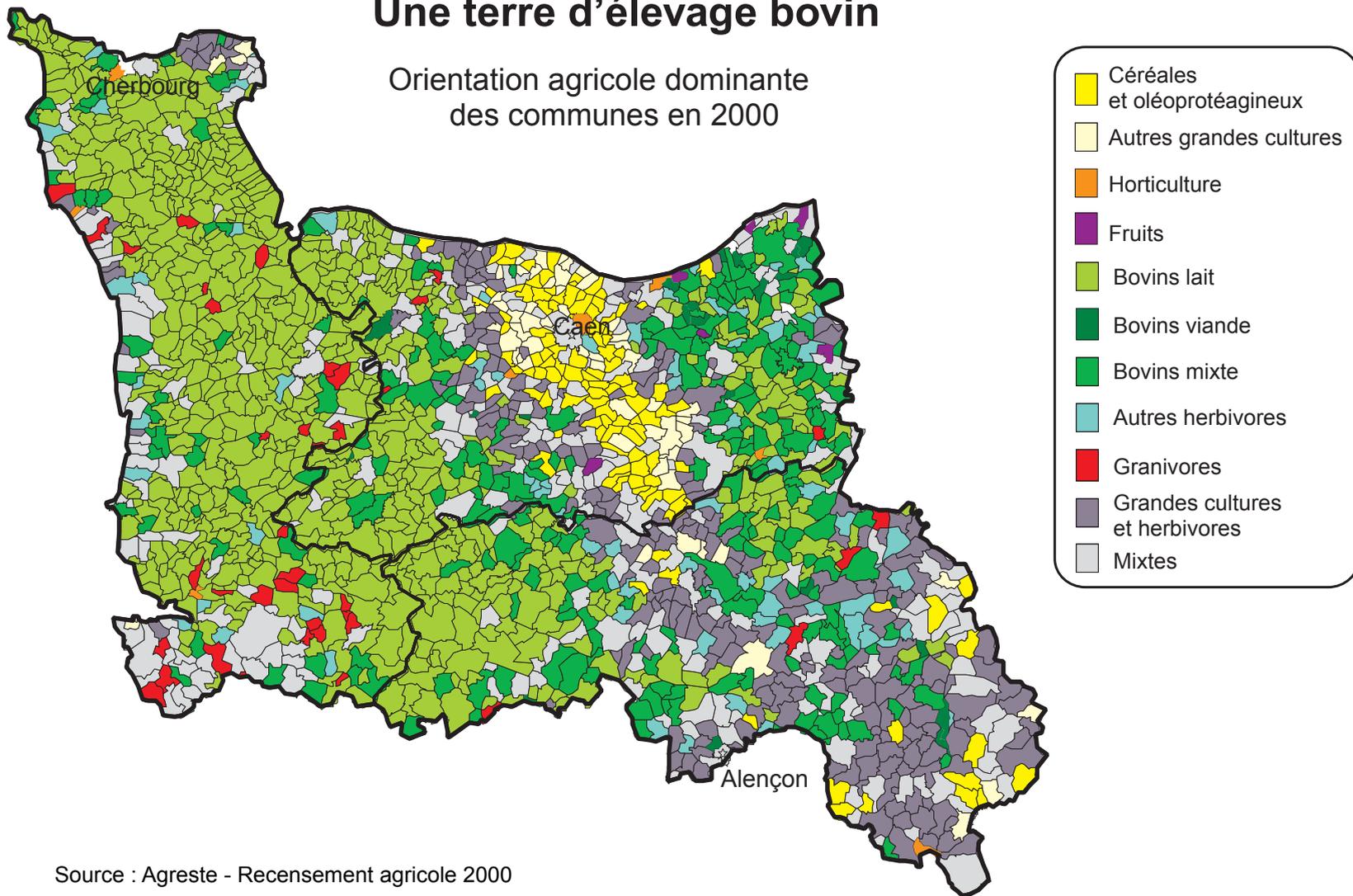
Source : "Enquêtes Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

L'agriculture bas-normande est, comme l'ensemble des trois régions de l'Ouest, largement dominée par les systèmes "bovins-lait", "bovins-viande" et "bovins-lait-viande" qui représentent à eux trois 56 % de l'ensemble des structures et plus de 60 % des surfaces.

Parmi les autres orientations technico-économiques dominantes traditionnelles de la région, on peut regrouper les "grandes cultures et herbivores" et "céréales et oléoprotéagineux" qui totalisent plus de 12 % des exploitations et près de 25 % des surfaces. L'orientation "ovins, caprins et autres herbivores" représente 18 % des exploitations mais seulement 4,5 % des surfaces.

Une terre d'élevage bovin

Orientation agricole dominante
des communes en 2000



L'évolution du nombre d'exploitations par types d'orientation technico-économique montre, en valeur absolue, que le système bovins-lait qui prédomine dans la région a accusé le plus grand nombre de disparition d'exploitations agricoles (- 3 000) entre 2000 et 2007. La baisse a été particulièrement sensible pour les exploitations non professionnelles (- 62 %) et plus limitée pour les exploitations professionnelles (- 28 %) comme le montre le tableau correspondant.

	Exploitations non professionnelles		Exploitations professionnelles	
	Nombre en 2007	Evolution 2007/2000	Nombre en 2007	Evolution 2007/2000
Grandes cultures	665	- 33,2 %	1 625	- 5,5 %
Maraîchage, horticulture	93	- 7,0 %	205	- 30,0 %
Bovins lait	172	- 62,4 %	7 270	- 27,6 %
Bovins viande	4 100	- 39,8 %	1 336	- 14,3 %
Autres herbivores	4 193	- 43,8 %	1 143	- 10,8 %
Porcins, volailles	224	- 58,7 %	311	- 28,2 %
Autres	899	- 49,2 %	1 866	- 4,3 %

Evolution 2000-2007 du nombre d'exploitations agricoles professionnelles et non professionnelles par types d'orientation technico-économique en Basse-Normandie
 Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

I.2. VERS UNE APPROCHE TYPOLOGIQUE

Pour aller plus avant dans l'analyse des statistiques de l'enquête sur la structure des exploitations 2007 du Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche dans la perspective de dégager des croisements opportuns du point de vue sociologique, il a été fait appel à l'expertise du Service Régional d'Information Statistique et Economique (SRISE) de la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF) de Basse-Normandie sur la base d'une typologie des exploitations développée lors de l'enquête "Structure 2003" conjointement par l'ex service statistique de la Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt de l'Orne et la Chambre d'Agriculture de ce département. La méthode a été reprise et étendue aux trois départements bas-normands à partir des résultats de l'enquête "Structure 2007". Cette approche originale a permis de développer une typologie des exploitations au sein des enquêtes "structure des exploitations" reposant sur un classement de ces exploitations selon une clé qui traduit les proportions relatives des différents ateliers (avec ou sans production laitière). Cette approche est complémentaire de la répartition traditionnelle par orientation technico-économique (OTEX).

La typologie est fondée sur les combinaisons des trois principales productions agricoles de Basse-Normandie, le lait, la viande bovine et les cultures de vente, évaluées à partir des 11 variables suivantes : SAU, quota laitier, nombre de vaches allaitantes, production annuelle de taurillons, de bœufs, surfaces en prairies naturelles, cultures fourragères, céréales, oléagineux, protéagineux et betteraves industrielles. Les combinaisons retenues pour la présente étude ont défini **10 groupes**, de taille variable mais chacun suffisamment représenté au sein de l'échantillon :

- 1 groupe de cultivateurs exclusifs ;

- 5 groupes de producteurs laitiers ;
- 1 groupe des micro-structures ;
- 2 groupes de producteurs de viande bovine sans production laitière ;
- 1 groupe "non éleveur de bovins".

Sur la base des enquêtes réalisées lors des périodes intercensitaires par sondage stratifié selon trois critères (orientation technico-économique, taille économique et département) auprès des 2 592 exploitations bas-normandes représentatives professionnelles et non professionnelles, les résultats obtenus ont été extrapolés à l'ensemble des exploitations agricoles.

Grâce au croisement et au classement des variables disponibles dans les enquêtes, cette approche statistique fine apporte un éclairage inédit qui va très au-delà de ce que proposent habituellement les statistiques agricoles ; la méthode originale développée dans l'Orne a, notons-le, été réutilisée dans d'autres régions.

	Exploitations professionnelles		Ensemble exploitations	
	Nombre	%	Nombre	%
Cultures seules	944	6,8	1 126	4,6
Lait spécialisé intensif	2 373	17,1	2 424	9,8
Lait spécialisé peu intensif	1 098	7,9	1 146	4,6
Lait et cultures	434	3,1	440	1,8
Lait et bœufs/taurillons	3 478	25,1	3 524	14,3
Lait et vaches allaitantes	1 925	13,9	1 925	7,8
Moins de 20 ha	773	5,6	10 437	42,2
Non éleveur de bovins	394	2,8	758	3,1
Viande herbager	2 026	14,6	2 524	10,2
Viande vaches allaitantes et cultures	402	2,9	419	1,7
Total	13 847	100,0	24 721	100,0

Répartition typologique des exploitations agricoles en Basse-Normandie en 2007

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

Toutefois, le niveau de détail que permet cette approche se heurte plus facilement à la difficulté du secret statistique ou tout simplement à la représentativité des résultats obtenus dans la mesure où l'on peut estimer qu'en deçà de 30 réponses, l'extrapolation apparaît plus délicate. Pour ces mêmes raisons, la présente analyse se limite au niveau régional.

Cette typologie met en exergue 5 groupes "lait" classés selon des niveaux d'intensification et de diversification comprenant à plus de 98 % des exploitations professionnelles. La plupart des exploitations agricoles appartenant à ces catégories correspondent aux OTEX "bovins-lait" (41) et "bovins lait-viande" (43). Le groupe "lait spécialisé intensif" comprend les exploitations affichant un quota supérieur à 4 000 litres de lait produits par ha de surface fourragère et le groupe "lait peu intensif" regroupe des exploitations présentant un quota inférieur à 4 000 litres de lait produits par ha de surface fourragère.

Les 2 groupes "viande" se répartissent principalement dans les OTEX "bovins-viande" (42), "autres herbivores" (44) et "céréales-oléoprotagineux" (13).

Le groupe "cultures seules" comprend les exploitations principalement regroupées dans les OTEX "céréales-oléoprotagineux" (13) et "cultures générales" (14).

Le groupe "non éleveur de bovins" regroupe majoritairement des exploitations d'élevage d'"autres herbivores" (44), ovins et équins avec peu de cultures. Toutefois, le faible nombre de personnes questionnées dans les secteurs ovins et équins ne permet pas d'en déduire une analyse fiable.

Enfin, les "moins de 20 ha" de SAU regroupent, au sein de l'échantillon, plus de 98 % d'exploitations non professionnelles. Les exploitations appartenant à ce groupe se répartissent au sein des OTEX "bovins-viande", "autres herbivores" (44), "fruits et autres cultures permanentes" (39), "cultures générales" (14), etc. Notons également que près de 96 % des exploitations maraîchères (OTEX 28) appartiennent à ce groupe. Toutefois, compte tenu, là encore, du faible nombre d'exploitations enquêtées (26), il convient d'être extrêmement prudent dans l'interprétation des chiffres. Les enquêtes "structure des exploitations" ne sont, rappelons-le, pas adaptées aux approches et analyses fines.

	150 ha et plus	de 75 à 150 ha	de 20 à 75 ha	moins de 20 ha
Cultures seules	203	423	499	0
Lait spécialisé intensif	38	559	1 585	241
Lait spécialisé peu intensif	17	273	784	72
Lait et cultures	89	232	118	0
Lait et bœufs/taurillons	383	1 807	1 310	24
Lait et vaches allaitantes	282	926	693	24
moins de 20 ha	0	0	0	10 437
non éleveur de bovins	37	47	674	0
Viande herbager	174	622	1 728	0
Viande vaches allaitantes et cultures	209	149	60	0
Total	1 434	5 039	7 452	10 797

Répartition de la typologie des exploitations agricoles selon la classe de SAU en 2007

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

La répartition par classe de SAU révèle que les exploitations les plus consommatrices d'espace sont les exploitations laitières avec bœufs, naturellement plus extensives suivies des exploitations laitières avec vaches allaitantes et exploitations "viande vaches allaitantes et cultures" et les grandes cultures.

A l'inverse, parmi les exploitations les plus petites en taille de SAU en dehors de la catégorie "des moins de 20 ha" rassemblant les non professionnels mais également des exploitations maraîchères, les exploitations laitières intensives sont très représentées.

I.3. LE CRITERE "RACE" BOVINE, UN CHOIX SOCIOLOGIQUE ?

Le choix de la **race bovine** peut reposer sur des problématiques sociologiques. Dans les années 70, une étude sociologique menée en Basse-Normandie avait révélée comme causes d'abandon de la race normande un rendement moindre que la Prim'Holstein. Parmi elles, avaient été mis en évidence les choix délibérés des jeunes installés d'afficher une rupture par rapport à leurs parents et une volonté forte de prendre en main l'outil, de l'exploiter autrement et de révéler leurs propres stratégies de développement. Même si cet aspect n'est plus aussi marqué aujourd'hui, la race normande est porteur d'une image moins moderne que la Prim'Holstein.

Avec l'accroissement des structures consécutif à la fin des quotas, le choix de la race peut avoir des conséquences sur le dimensionnement du troupeau, des outils d'exploitations comme les bâtiments d'élevage par exemple, le temps de traite, la disponibilité en pâturage...

Le critère "race" marque tout particulièrement les générations les plus âgées. Au-delà du débat sur le choix de la race bovine, les jeunes générations se posent avant tout la problématique d'avoir moins de vaches pour un quota équivalent, ceci afin de simplifier le travail.

Il est en outre plus facile de se faire remplacer sur un élevage de Prim'Holstein car la technicité et les spécificités que nécessite un troupeau de vaches normandes sont plus contraignantes.

Le choix pour la race normande se justifie pleinement sur le plan économique dans le cadre de productions en zone d'Appellation d'Origine dans la mesure où des laiteries vont intégrer des primes à l'herbe (fourrages herbe et foin, sans fourrage fermenté) à la race normande, des primes de saisonnalité... qui peuvent représenter jusqu'à 60 euros de plus aux 1 000 litres.

Ce meilleur prix du lait compense ainsi l'écart de productivité de l'animal avec son équivalent Prim'Hostein voire la différence de productivité de la main d'œuvre constatée entre les deux types de troupeaux.

	Nombre d'exploitations	Part
100 % normandes	1 875	20 %
De 75 à 100 % normandes	1 364	15 %
De 50 à 75 % normandes	1 025	11 %
De 25 à 50 % normandes	920	10 %
De 1 à 25 % normandes	1 846	20 %
Pas de normandes	2 354	25 %
Total vaches laitières	9 384	100 %

Répartition des exploitations ayant des vaches laitières selon le critère race en 2007

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

L'exploitant qui n'a pas d'Appellation d'Origine compense la moindre rétribution aux 1 000 litres par une meilleure productivité des facteurs de production.

Une étude menée par les Centres d'Economie Rurale en Basse-Normandie a révélé que l'écart de résultat était de 3 000 euros au bénéfice des systèmes

Prim'Holstein avec systèmes fourragers "maïs" alors que l'écart d'aide était de 7 000 euros au profit du système le plus intensif. Le rééquilibrage prévu par le bilan de santé de la PAC peut conforter les systèmes herbagers avec Appellation d'Origine avec un critère race important, ceux-ci ayant une plus forte valorisation du prix du lait.

Dans le cadre d'un système plus classique avec Prim'Holstein, le rendement est meilleur et le travail est facilité. Les études montrent cependant que l'on trouve de bons élevages spécialisés "normandes" et de bons élevages spécialisés "Prim'Holstein" mais que les troupeaux mixtes sont moins performants : ils ont un moins bon rendement laitier qu'un troupeau exclusif Holstein, plus proches de la productivité d'un troupeau laitier de normandes en bénéficiant d'un prix du lait plus proche de celui des Prim'Holstein.

Les choix d'exploitation doivent donc être en cohérence avec le marché. Un exploitant en système herbager très extensif avec vaches normandes, collecté par un industriel pour des produits de grande consommation, n'est a priori pas en cohérence avec son client.

Mais avec l'agrandissement des structures, on est confronté à des contraintes de pâturage. Pour simplifier la main d'œuvre (concentration de chantiers), la part de maïs progresse au-delà du seul aspect mécanisation de la traite. L'agrandissement pousse irrémédiablement à une intensification fourragère.

Selon l'enquête structure 2007, près de 9 400 exploitations agricoles possédaient des vaches laitières. Sur ce total, les trois quarts des exploitations possédaient au moins une vache normande contre un quart qui ne comptait probablement que des Prim'Holstein voire, plus rarement, d'autres races laitières. 20 % des exploitations laitières n'ont que des races normandes.

Bien que l'enquête structure ne permette pas une analyse fine croisant les variables "classes d'âge des chefs d'exploitations" et "part de vaches normandes" compte tenu des petits chiffres obtenus par croisement (secret statistique), on peut toutefois agréger, au sein de chacune des classes d'âge, les chiffres pour les exploitations comprenant majoritairement des races normandes.

	Moins de 30 ans	De 30 à 40 ans	De 40 à 50 ans	De 50 à 60 ans	60 ans et plus	Toutes classes
Part normandes majoritaire	40 %	42 %	46 %	45 %	63 %	45 %
Total exploitations ayant des VL	316	2 151	3 284	3 238	394	9 384

Représentativité des classes d'âges des chefs d'exploitation possédant un troupeau de vaches laitières de race normande majoritaire en 2007
Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

La classe "60 ans et plus" se distingue puisque 63 % des chefs d'exploitation appartenant à cette catégorie possèdent un troupeau majoritairement composé de normandes (soit 18 points de plus que la moyenne) contre 40 % pour les moins de 30 ans. Les tranches d'âges de 30 à 60 ans se rapprochent en revanche de la moyenne.

Le croisement entre le critère "race" selon le volume du quota montre sans surprise que les plus forts quotas sont réalisés par les exploitations dans lesquels la part de Prim'Hostein est majoritaire voire exclusive.

	Quotas	Pourcentage	Quota moyen
100 % normandes	386 789 328	15 %	206 260
De 75 à 100 % normandes	323 945 533	13 %	237 505
De 50 à 75 % normandes	242 921 623	9 %	237 024
De 25 à 50 % normandes	271 704 193	11 %	295 366
De 1 à 25 % normandes	581 269 400	23 %	314 855
Pas de normandes	776 072 963	30 %	329 648
Ensemble	2 582 703 040	100 %	275 213

Répartition des quotas laitiers selon la part de vaches normandes en 2007

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

Concernant la répartition des exploitations agricoles selon les surfaces d'herbe, 54 % de l'ensemble des structures bas-normandes étaient à 100 % d'herbe sur la surface fourragère principale en 2007 et 18 % entre 75 et 100 % d'herbe.

	Exploitations	Pourcentage
100 % herbe	13 272	54 %
75 à 100 % herbe	4 427	18 %
50 à 75 % herbe	5 249	21 %
Moins de 50 % herbe	670	3 %
Sans herbe	1 103	4 %
Total	24 721	100 %

Répartition des exploitations selon la part d'herbe sur la Surface Fourragère Principale (SFP) en 2007

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

I.4. LA MULTI-FONCTIONNALITE AU CŒUR DES EXPLOITATIONS AGRICOLES

Si la fonction première de l'agriculture est avant toute chose de produire pour nourrir les hommes, elle répond aujourd'hui à **d'autres fonctions ou obligations souhaitées par la société.**

Par sa présence sur le territoire, l'agriculture joue un rôle majeur en termes **d'aménagement et d'occupation de l'espace** et **d'entretien des paysages**, d'où sa responsabilité croissante dans le **maintien d'un environnement de qualité.**

Le **rôle social** de l'agriculture dans le tissu rural, à travers le maintien d'activités et de services en milieu rural, apparaît déterminant.

Bien que ce sujet ne soit pas propre à la Basse-Normandie, il paraît opportun de traiter ici la question de la multifonctionnalité de l'agriculture autour de l'interface des **concepts homme/produit/territoire** dans le cadre des nouvelles ruralités.

I.4.1. Les fonctions de l'agriculture en matière d'aménités

Dans une civilisation avancée qui a subi, depuis la fin du XIX^{ème} siècle, un exode rural important avec une économie renforçant le fait urbain, la **demande sociétale en termes d'aménités** est, en retour, très forte. Les aménités rurales sont, selon la définition de l'OCDE, "les attributs, naturels ou façonnés par l'homme, liés à un territoire et qui le différencient d'autres territoires qui en sont dépourvus". Qualification positive de certains espaces et/ou de relations sociales (qualité de l'eau, paysage, patrimoine, biodiversité, récréation, attractivité, qualité de vie, etc.), elles ont donc des dimensions naturelle, économique, sociale ou culturelle. La société demande aujourd'hui de l'agriculture, en sus de sa fonction productive, de contribuer à maintenir un environnement agréable et entretenu.

Dans le but de mieux intégrer les questions liées à l'environnement, les récentes réformes de la Politique Agricole Commune conditionne les paiements directs au respect de la législation environnementale. Le principe de conditionnalité des aides, développé par la réforme de la PAC de 2003, a considérablement fait évoluer le métier d'agriculteur. La préservation de l'environnement et du patrimoine rural européen via des mesures agri-environnementales devient une préoccupation centrale. Afin de renforcer l'intégration des questions environnementales dans la PAC, il a été également prévu d'étendre les paiements compensatoires, traditionnellement en faveur des zones moins favorisées, aux zones où l'agriculture est limitée du fait de contraintes environnementales spécifiques.

Les évolutions réglementaires sur les phytosanitaires et intrants et autres mesures agro-environnementales ont eu de nombreux impacts sur la façon de travailler des agriculteurs.

Pour certaines productions, le respect de telles réglementations n'est toutefois pas sans représenter des contraintes drastiques. Pour d'autres secteurs ou zones géographiques en revanche, la prise en compte de mesures agri-environnementales représente un atout dans une plus grande valorisation des productions. C'est un aspect du caractère multifonctionnel croissant du secteur agricole. L'agriculture évolue et n'est plus uniquement destinée à la seule fonction d'assurer l'alimentation des populations avec le développement des cultures destinées à des usages non alimentaires⁵.

I.4.2. La multi-fonctionnalité face aux choix d'exploitation

Dans l'analyse des choix d'exploitation des agriculteurs, beaucoup de critères interviennent, d'ordres à la fois conjoncturels et structurels mais également sociologiques. La difficulté réside toutefois dans l'identification de ces différents critères pour la détermination des choix. La conjoncture économique est un élément majeur dans la détermination des choix des dirigeants des exploitations agricoles. Les périodes de crises que peuvent connaître certaines filières peuvent avoir un effet dissuasif sur les stratégies des chefs d'exploitations quant à la modernisation et la mise aux normes des structures par exemple voire sur les décisions de poursuite, de cessation d'activités ou de réorientation. La production laitière, qui connaît en 2009 une crise, est une filière très sensible aux fluctuations des marchés qui impacte directement la détermination

⁵ Voir à ce propos l'étude du CESR sur l'impact du bilan de santé de la PAC qui a été réalisé en parallèle de la présente étude et qui consacre un développement aux conditionnalités.

des choix d'éleveurs. En période de crise, c'est l'un des domaines où la cessation de la production est la plus élevée. De même, la conjoncture du moment influe sur les choix d'installation des jeunes dans cette filière.

La PAC a été assez confortable et sécurisante pour certaines productions comme la filière laitière. Les aménagements de la PAC et la libéralisation des marchés entraînent -on le constate depuis le début 2009 avec la filière laitière- davantage de volatilité au niveau des prix. Cela va changer fondamentalement le métier d'agriculteur. On s'achemine vers un monde plus instable, moins sécurisant au point de modifier probablement sensiblement le comportement des agriculteurs. Des secteurs de production sont déjà confrontés à cette situation comme la production porcine ou légumière.

En d'autres termes, l'esprit initial de la PAC était relativement sécurisant et avait tendance à lisser les résultats. Intégrer plus de volatilité va pousser les exploitants à passer d'un statut de sous-traitant à un statut de chef d'entreprise qui va produire pour un client (perspective du développement des contrats). Côté coûts de production, cette évolution va inciter les exploitants à suivre davantage les cours des produits et à approfondir les connaissances vis-à-vis des marchés afin d'agir pour tirer le meilleur parti possible des opportunités et des contextes favorables.

Les incitations financières et fiscales en faveur des filières interviennent également dans les orientations des éleveurs à l'instar de la politique d'aide de la Région en faveur des agriculteurs engagés dans une démarche d'ateliers de transformation et vente de leurs produits au sein de leurs exploitations.

Même s'ils sont plus difficilement mesurables par les enquêtes statistiques, les critères sociologiques interviennent sans nul doute également dans les choix d'orientation des exploitants.

Selon des experts consultés, on s'achemine, demain, vers le développement de systèmes très différents dans leur conception avec deux formes d'agriculture :

- une agriculture de masse,
- une agriculture de proximité avec les circuits courts et des produits de qualité.

Ne faut-il cependant pas ajouter des systèmes mixtes intégrant une partie de la production destinée à la transformation agroalimentaire industrielle et une autre partie des volumes valorisée sur place ? Une enquête réalisée auprès d'élèves de l'enseignement supérieur public a révélé ce souhait de la part des élèves.

Depuis quelques années, on constate le développement d'installations innovantes sur de petites surfaces avec des productions animales ou végétales valorisées dans des circuits de proximité. C'est souvent la résultante d'un choix familial volontaire de personnes qui ont entre 35 et 40 ans et qui se reconvertissent vers des formes d'agricultures plus originales : élevage de chèvres, production légumière biologique, production de plantes aromatiques... Certaines productions émergentes ou expérimentales exigent beaucoup de temps passé en famille. Certaines de ces exploitations recrutent toutefois des salariés. Cette agriculture reste marginale en région et a du mal à trouver sa place dans un paysage où, contrairement à d'autres régions en France, dominent les productions intensives.

Concernant l'agriculture dite productive, l'agrandissement continu des structures d'exploitations laissent présager un scénario d'évolution au bénéfice de toujours plus de mécanisation et un changement des systèmes fourragers au bénéfice du maïs. Plus la taille des troupeaux est importante, plus il faudra se spécialiser (y compris au niveau des systèmes fourragers).

Il convient toutefois de **ne pas opposer les systèmes agricoles** car de l'agriculture bas-normande dépend le maintien et le développement d'une industrie agroalimentaire équitablement répartie sur l'ensemble du territoire bas-normand et forte de plus de 21 000 salariés⁶, sans compter les métiers de l'agrofourniture et des services. L'agriculture dite "productiviste" crée de nombreux emplois.

Concernant les cultures non alimentaires, celles-ci sont pratiquées de longue date dans le cadre de l'agriculture communautaire. Traditionnellement, la production se limitait très souvent aux fibres textiles (lin et chanvre par exemple), à l'amidon pour différents usages industriels (bioplastiques par exemple), aux huiles végétales, aux produits chimiques ou pharmaceutiques et aux plantes médicinales. Bien d'autres utilisations non alimentaires ont été développées, depuis, à l'instar de la bioénergie.

Avec l'augmentation du cours du pétrole constaté en 2007-2008 et du fait de la perspective de la raréfaction des ressources fossiles, ce secteur suscite un grand intérêt tout en ne représentant toutefois qu'une part marginale dans la palette des combustibles. Les coûts de production des biocombustibles restent très élevés par rapport aux combustibles fossiles et ne sont pas compétitifs dans les conditions actuelles dans la mesure où leurs avantages environnementaux par rapport aux combustibles traditionnels ne se reflètent pas dans les prix. Dans son Livre Blanc sur les sources d'énergie renouvelables, la Commission Européenne a indiqué que "les biocombustibles présentent un bilan énergétique globalement positif, bien que celui-ci varie d'une culture à l'autre et dépende aussi de la culture qui a été remplacée".

Cet aspect est pris en compte par l'Etat français puisque notre pays importe actuellement 98 % de l'énergie nécessaire au secteur des transports. Actuellement, 5,75 % de bioéthanol est incorporé dans toutes les essences. En 2010, 7 % de biocarburants se substitueront aux carburants fossiles.

La culture de plantes à des fins énergétiques en vue de la fabrication de biocarburants n'est toutefois pas sans poser des problématiques comme la question des intrants, certaines plantes cultivées à des fins énergétiques exigeant beaucoup d'engrais, ou la concurrence générée entre cultures alimentaires et cultures énergétiques. Avec l'augmentation de la population mondiale, nourrir les hommes va devenir un objectif majeur du siècle en cours.

I.4.3. Les activités de diversification en réponse à une demande sociale

La recherche de produits sains et sûrs, de qualité diversifiée répond également à certaines attentes sociologiques. Le consommateur souhaite retrouver des produits de qualité mais également de plus en plus des prestataires de service (accueil, restauration, gîtes, commercialisation de produits). Le rôle social passe également par le tourisme et par la vente directe des productions du terroir.

⁶ Source : Agriscopie 2008 - Chambre d'Agriculture de Normandie.

Parmi les activités de diversification des exploitations agricoles bas-normandes, les circuits courts occupent une place de plus en plus importante puisque 1 450 exploitations déclaraient faire de la transformation / vente directe au consommateur, soit 6 % de la totalité des structures agricoles régionales, professionnelles comme non professionnelles. Quant à la transformation des produits, elle concerne 600 exploitations (soit près de 2 % des exploitations).

Près de la moitié des structures ainsi concernées (45 %) concerne les "moins de 20 ha", suivie par les groupes "viande herbager" et "lait et bœufs/taurillons".

Du point de vue sociologique, l'implication d'agriculteurs en faveur de la transformation et de la vente directe de leurs produits représente beaucoup d'astreintes pour les personnes impliquées. Outre les travaux de l'exploitation, ils doivent vendre, très souvent en faisant les marchés, mais aussi faire de la communication (dépliants, site Internet...). Les témoignages recueillis en la matière révèlent ces contraintes fortes avec un temps de travail important qui pèse sur la vie familiale. Des mutualisations de moyens sont ainsi à encourager. De plus en plus, des agriculteurs qui valorisent leurs produits se regroupent ainsi pour vendre.

Un dispositif mis en place par le Conseil Régional de Basse-Normandie d'incitation à la transformation à la ferme existe depuis 2005 et va par ailleurs monter en puissance en 2009 grâce à l'intervention de fonds européens.

	% au sein du groupe	% sur ensemble des exploitations avec vente et transformation
Cultures seules	10 %	8 %
Lait spécialisé intensif	5 %	9 %
Lait spécialisé peu intensif	3 %	3 %
Lait et cultures	4 %	1 %
Lait et bœufs/taurillons	4 %	10 %
Lait et vaches allaitantes	6 %	8 %
moins de 20 ha	6 %	45 %
non éleveur de bovins	9 %	5 %
Viande herbager	6 %	11 %
Viande vaches allaitantes et cultures	5 %	1 %
Total	6 %	100 %

Pourcentage d'exploitations avec vente directe et transformation

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

Il existe un réel engouement de la part d'agriculteurs pour s'investir vers de tels circuits courts. Au début de la mise en place du dispositif, en 2005, les demandes de subvention concernaient en majorité des projets de petits ateliers de transformation (fromages, yaourts) alors qu'à l'heure actuelle, les projets présentés ont une taille beaucoup plus conséquente qui prévoit des embauches de 10 à 15 salariés (surtout dans le cadre de filières animales). Avant de s'engager, la Région oblige à un minimum d'étude de marché.

I.4.3.1. Présence de signes de qualité

	% au sein du groupe	% sur ensemble des exploitations avec signe de qualité
Cultures seules	8 %	4 %
Lait spécialisé intensif	13 %	12 %
Lait spécialisé peu intensif	18 %	8 %
Lait et cultures	17 %	3 %
Lait et bœufs/taurillons	26 %	35 %
Lait et vaches allaitantes	22 %	16 %
Moins de 20 ha	2 %	8 %
Non éleveur de bovins	10 %	3 %
Viande herbager	9 %	8 %
Viande vaches allaitantes et cultures	18 %	3 %
Total	11 %	100 %

Pourcentage d'exploitations présentant des signes de qualité

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

11 % des exploitations agricoles bas-normandes sont concernées par un signe de qualité, soit un peu plus de 2 600 structures. Sur l'ensemble des groupes typologiques, ce sont les exploitations "lait et bœufs/taurillons" qui se distinguent tout particulièrement par la présence de signes de qualité.

Une approche par groupe montre qu'entre 13 et 26 % des exploitations avec production laitière bénéficient de la présence d'un signe de qualité. A l'inverse, les moins de 20 ha sont peu représentés ici.

Notons en revanche que n'apparaît pas dans cette approche statistique générale des filières aux caractéristiques spécifiques comme la volaille sous label rouge qui mobilise un nombre d'exploitations dont certains producteurs de lait disposant d'une diversification "hors sol" sous label.

I.4.3.2. Le développement de l'Agriculture Biologique

Selon l'Agence BIO⁷, fin 2008 au niveau national, 13 298 exploitations agricoles étaient engagées en agriculture biologique, soit une augmentation de + 11 % par rapport à 2007. Les exploitations de production biologique représentaient 2,6 % des exploitations françaises. Après une progression entre 2001 et 2007 de 2,5 % par an en moyenne, l'année 2008 se distingue tout particulièrement du fait de la forte demande des consommateurs. Au cours des 4 premiers mois de 2009, cette tendance s'est consolidée avec près de 1 350 nouveaux producteurs engagés dans la production biologique.

⁷ L'Agence BIO est un groupement d'intérêt public qui regroupe :

- le Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche (MAAP),
- le Ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de l'Aménagement du Territoire (MEEDDAT),
- l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture (APCA),
- la Fédération des coopératives agricoles (Coop de France),
- la Fédération Nationale d'Agriculture Biologique des régions de France (FNAB),
- le Syndicat national des transformateurs de produits naturels et de culture biologique (Synabio).

Toujours selon les mêmes sources, la production biologique en Basse-Normandie impliquait 495 exploitations en 2008 (+ 6,7 % d'augmentation par rapport à 2007). Les surfaces concernées représentaient 2,2 % de la SAU et 24 100 ha certifiés⁸, soit une représentativité non négligeable de près de 5 % au niveau national.

Le département de l'Orne se classait à la 9^{ème} place en France pour le nombre de surfaces en mode de production biologique avec près de 11 500 ha.

Ces choix d'orientation sont notamment motivés par les bons résultats du marché des produits biologiques qui a progressé de 25 % en 2008 pour atteindre 2,6 milliards d'euros de chiffre d'affaires (contre 1,9 milliard d'euros en 2007), selon les chiffres publiés le 29 mai 2009 par l'Agence BIO. Une enquête CSA de fin 2008 montrait que 74 % des acheteurs-consommateurs de produits bio déclaraient avoir l'intention de maintenir leurs actes d'achat et 22 % entendaient les augmenter.

Face à cette situation, l'offre ne suffit pas, au niveau national, à couvrir la demande des consommateurs, ce qui explique que 30 % des produits bio consommés en France sont importés.

Des structures comme les Associations pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne (AMAP) sont destinées à favoriser l'agriculture biologique avec un principe de créer un lien entre paysans et consommateurs. Dans le Calvados, dans la périphérie de Caen, des consommateurs se sont positionnés pour être en lien direct avec des producteurs.

A côté d'une agriculture fortement productive, il y a aujourd'hui place pour une agriculture de proximité en développement. Toutefois, la petite agriculture est confrontée aux mêmes obligations réglementaires (mise aux normes des bâtiments, gestion des effluents...) et l'analyse du rapport capital/dimension économique des structures révèle que même les petites exploitations ont tendance à s'agrandir.

A l'avenir, les exploitations avec 200 000 à 250 000 litres de lait en conventionnel auront de plus en plus de mal à vivre sans plus-value due à une valorisation quelconque.

Les chiffres des exploitations en production biologique montrent, selon les études des CER, de plus en plus d'excellents résultats avec une production bien valorisée. Tout est une question de débouchés et de marchés. Si la production répond bien à la demande ou si la production est légèrement inférieure à la demande, la rémunération est bonne.

Ce constat révèle qu'il n'y a pas de "modèle" en agriculture du fait de la volatilité des marchés, de l'évolution des comportements, de la consommation.

Les enquêtes auprès des consommateurs mettent en avant la question fondamentale du prix d'achat en rayon.

⁸ Il est à relever au passage que les résultats de l'enquête "structure 2007" reposant sur une extrapolation à partir des 2 592 exploitations agricoles enquêtées (informations déclaratives) indiquait qu'environ 25 700 ha de la SAU étaient consacrés à l'agriculture biologique, ce qui est assez conforme avec la réalité.

I.4.4. Le rôle social et de dynamisation des territoires

Le rôle social de l'agriculture et d'animation des territoires est unanimement reconnu. La présence d'exploitations moyennes sur le territoire est le gage d'une occupation harmonieuse des espaces ruraux. L'impact de l'activité agricole sur le milieu rural en termes d'activités et d'emploi n'est plus à démontrer. La présence d'exploitations et des familles qui en vivent génère des activités, des services en milieu rural ainsi qu'une vie associative.

Sans la présence d'une agriculture dynamique, un grand nombre d'emplois seraient compromis dans le monde rural.

Par son mode d'organisation qui lui est propre, l'agriculture draine de nombreux réseaux et activités économiques et sociales comme les organisations professionnelles, les réseaux de coopératives implantés sur le territoire, les services et commerces autour de l'agrofourriture notamment.

L'agriculteur en milieu rural n'est ainsi pas isolé et génère des partenariats avec d'autres acteurs du monde rural. Selon le sociologue Roger LE GUEN⁹, le rôle social de l'agriculture va bien au-delà dans le monde rural : "il faut montrer qu'elle crée de l'emploi et de la vie. Le milieu rural doit rester vivable, c'est-à-dire que les structures collectives demeurent et que les services soient sauvegardés. Et les coopératives ont un rôle important à jouer, en apportant des services au milieu rural".

La préoccupation de maintenir des actifs agricoles (chefs d'exploitation, co-exploitants et salariés) en nombre suffisant apparaît essentiel pour occuper le territoire et éviter l'aggravation d'une déprise agricole déjà importante et aux graves conséquences sur l'environnement. Les familles qui vivent de cette activité et qui vivent en milieu rural contribuent à générer une activité : garderies, écoles communales, services postaux et bancaires, petits commerces, artisans...

L'implication des agriculteurs dans les responsabilités politiques locales (maire, conseiller général...), bien qu'en recul du fait de l'arrivée des néoruraux est à relever. En Basse-Normandie, l'Enquête Structure des Exploitations Agricoles 2007 révèle que 3 % des chefs d'exploitation et co-exploitants occupent des fonctions d'élu politique, professionnel ou associatif.

Notons enfin que la formation agricole a un rôle de médiation sociale en ce sens que, davantage encore que d'autres activités, elle permet la réinsertion de publics en difficulté. Des personnes marginalisées par la société souhaitent se réinsérer dans des métiers en lien avec la nature. La proximité des animaux a à cet égard un rôle non négligeable. L'agriculture est l'un des rares secteurs où des personnes peuvent se réinsérer socialement ou professionnellement.

En conclusion de ce chapitre, notre société reconnaît à l'agriculture des responsabilités sociales et sociétales nouvelles. Dans leur ensemble, les agriculteurs ne sont pas hostiles à ces nouvelles fonctions mais ils entendent absolument conserver, à la base, leur mission de production. L'accumulation de réglementations administratives très contraignantes (conditionnalité) est perçue comme une réelle contrainte.

⁹ Article de La Marne Agricole en date du 19 février 2004.

C'est pourquoi, certains spécialistes s'attendent, à l'avenir, à un renforcement de la rémunération par la société des autres fonctions que productives remplies par l'agriculture qui doit toutefois maintenir son rôle productif.

II. LES HOMMES ET LES FEMMES DE L'AGRICULTURE BAS-NORMANDE

A travers cette partie consacrée aux hommes et aux femmes de l'agriculture bas-normande, il s'agit d'approfondir la question de savoir qui sont les agriculteurs et les agricultrices aujourd'hui ? Quels sont leurs profils ? Quelles sont leurs attentes ?

Pour y répondre, deux démarches ont été retenues : d'une part, l'analyse statistique à partir notamment des enquêtes structure des exploitations agricoles 2007 et, d'autre part, des entretiens qualitatifs avec des représentants du monde agricole, des experts et des organismes professionnels ou techniques qui viennent en appui au monde agricole et dont les conseillers côtoient les exploitants et leurs salariés.

Bien entendu, cette approche ne prétend pas l'exhaustivité d'autant que la statistique ne répond pas toujours, loin s'en faut, aux aspects sociologiques mais le recoupement des différentes auditions et interventions organisées notamment dans le cadre de tables rondes thématiques permettent d'appréhender quelques grandes problématiques touchant par exemple aux conditions de vie ou à la famille.

II.1. LES ACTIFS AGRICOLES

L'enquête structure des exploitations agricoles 2007 évalue le potentiel de travail humain au sein de l'ensemble des exploitations à près de 32 000 UTA¹⁰. L'analyse des recensements généraux de la population et des dernières enquêtes structure des exploitations sur une période de près de 30 ans, révèle que la Basse-Normandie a perdu près de 18 000 UTA chefs d'exploitations et co-exploitants (soit une division par près de 2). La diminution du nombre d'UTA familiaux sur la même période concerne plus de 48 000 personnes (effectifs divisés par près de 3). Les UTA salariés reculent entre 1979 et 2007 de 26 % mais se stabilisent sur les dernières années avec même un gain de + 2,4 % entre 2000 et 2007.

	1979	1988	2000	2007
UTA Chefs et co-exploitants	38 652	33 901	26 231	21 039
Total UTA familiaux	73 701	60 114	35 055	25 626
UTA salariés non familiaux y c. saisonniers	8 639	5 961	6 216	6 365
UTA totales (y c. ETA-CUMA)	79 051	63 623	41 587	32 348

Evolution des Unités de Travail Annuel dans l'agriculture en Basse-Normandie entre 1979 et 2007 (toutes exploitations)

Source : RGA et " Enquêtes Structure des Exploitations Agricoles "

La forte diminution du travail familial est révélatrice de l'évolution sociologique de l'agriculture. Les femmes et les enfants sont de moins en moins associés au travail de l'exploitation.

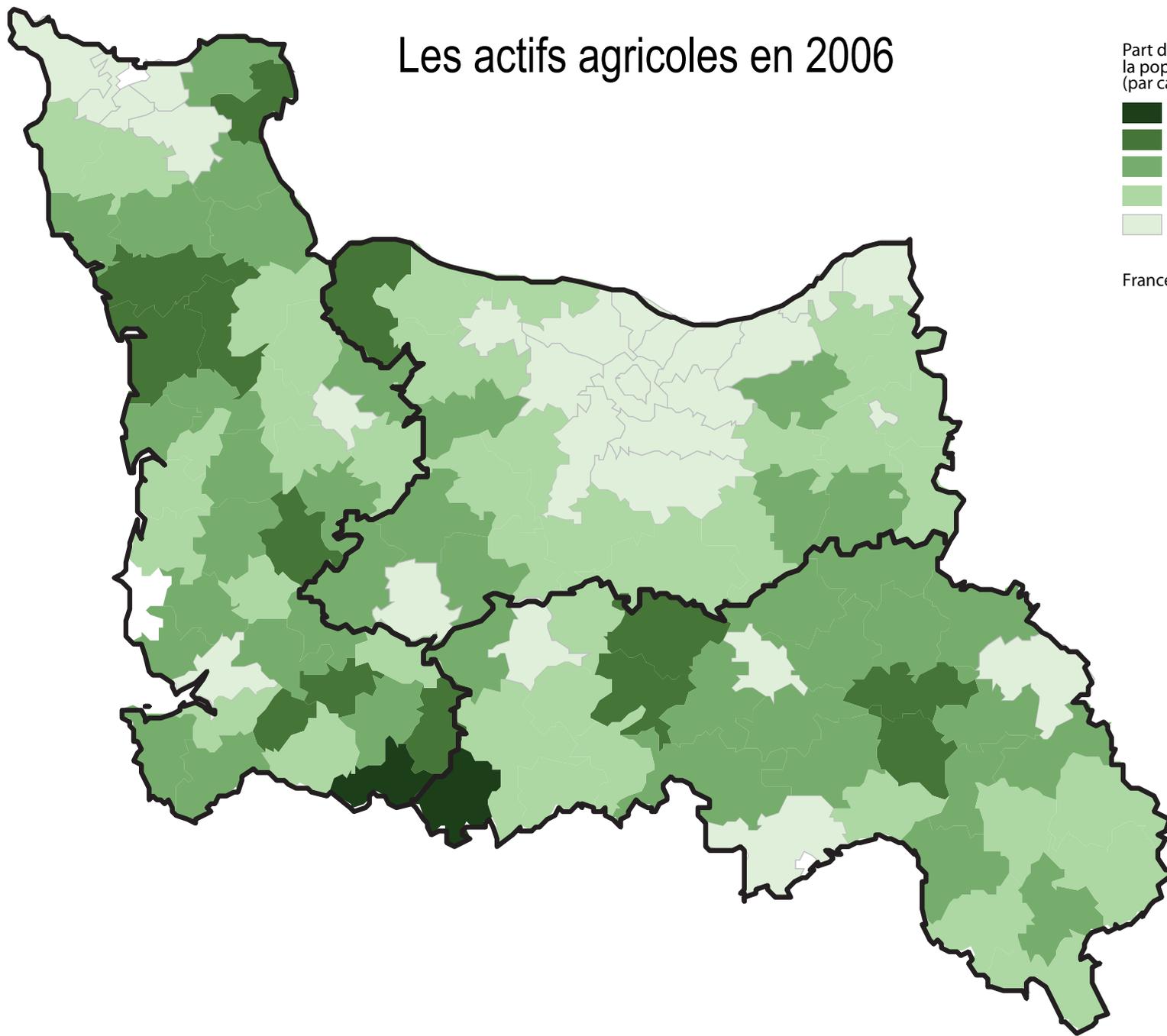
¹⁰ L'Unité de Travail Annuel est l'unité de mesure de la quantité de travail humain fourni sur chaque exploitation agricole. Cette unité équivaut au travail d'une personne travaillant à temps plein pendant une année.

Les actifs agricoles en 2006

Part des actifs agricoles dans la population active occupée (par canton, en %)



France métropolitaine : 3,5 %



	2000		2005		2007	
	Toutes expl.	Dont prof.	Toutes expl.	Dont prof.	Toutes expl.	Dont prof.
Calvados	12 133	9 988	10 142	9 044	9 722	8 640
Manche	18 395	14 485	15 010	12 305	13 422	11 331
Orne	11 059	9 207	9 475	8 558	9 203	8 081
Basse-Normandie	41 587	33 680	34 627	29 907	32 347	28 052

Evolution 2000-2007 du nombre d'UTA au sein des exploitations agricoles par département
Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

II.1.1. Une diminution de l'emploi familial

Selon la dernière enquête, les 24 700 exploitations agricoles bas-normandes regroupent près de 46 400 personnes actives qui se répartissent en 40 100 actifs familiaux et 6 300 salariés hors saisonniers, ce qui correspond à 1,9 personne active en moyenne sur les exploitations (1,8 en 2000). Pour les seules exploitations professionnelles qui représentent plus de 32 000 actifs, le ratio est de 2,3 actifs par exploitation.

Au niveau départemental, la Manche totalise 40 % des actifs et le Calvados et l'Orne, 30 % chacun.

Bien qu'elle reste encore largement prédominante, la part du travail familial diminue. En 2007, sur 32 350 Unité de Travail Annuel (UTA), l'ensemble des exploitations bas-normandes comptait 25 600 UTA familiales soit un peu plus de 79 % des effectifs contre plus de 84 % sept ans plus tôt.

Au sein des exploitations professionnelles, la part des actifs familiaux a baissé de 5 points entre 2000 et 2007, ceux-ci représentant sur le dernier exercice près des trois quarts de la quantité de travail annuel. En revanche, en ce qui concerne les exploitations non professionnelles, plus de 92 % des actifs sont familiaux, chiffre quasi stable sur la période d'observation.

	2000	2007
Exploitations professionnelles	82,2 %	77,2 %
Exploitations non professionnelles	93,0 %	92,2 %

Evolution de la part des UTA familiaux dans les exploitations
Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles"

La comparaison entre la répartition des UTA au sein des exploitations en 2000 et celle en 2007 témoigne des différentes évolutions intervenues sur cette période. Ces résultats confirment la sensible régression des actifs familiaux. Ce sont les statuts de conjoints non co-exploitants et les autres actifs familiaux qui enregistrent la plus forte baisse. Ces chiffres révèlent la tendance d'une moindre implication des conjoints dans l'activité agricole des exploitations.

En revanche, on relève une augmentation forte des actifs familiaux salariés, tout particulièrement au sein des exploitations professionnelles.

	UTA		
	2000	2007	2007/2000 (en %)
Chefs d'exploitation et co-exploitants	26 231	21 039	- 19,8
Conjoints non co-exploitants	7 185	3 755	- 47,7
Autres actifs familiaux	1 638	832	- 49,2
Total actifs familiaux	35 055	25 626	- 26,9
<i>dont actifs familiaux salariés</i>	<i>464</i>	<i>562</i>	<i>21,1</i>
Salariés permanents non familiaux	5 051	5 050	0,0
Salariés saisonniers	1 165	1 315	12,9
ETA, CUMA	316	357	13,0

**Personnes actives sur l'exploitation et répartition des UTA (toutes exploitations)
Evolution 2000-2007**

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles"

Connaissent également une croissance, sur la période considérée au sein des exploitations professionnelles les salariés saisonniers (+ 15,7 %), le recours aux Entreprises de Travaux Agricoles (ETA) et CUMA (+ 13,5 %) et, dans une moindre mesure, les salariés permanents non familiaux (+ 4,4 %). La diminution des actifs familiaux, dont la baisse des conjoints actifs sur les exploitations, est à mettre en perspective avec l'augmentation de la taille des exploitations.

	UTA		
	2000	2007	2007/2000 (en %)
Chefs d'exploitation et co-exploitants	20 547	17 906	- 12,9
Conjoints non co-exploitants	5 672	3 068	- 45,9
Autres actifs familiaux	1 480	690	- 53,4
Total actifs familiaux	27 700	21 664	- 21,8
<i>dont actifs familiaux salariés</i>	<i>399</i>	<i>554</i>	<i>38,8</i>
Salariés permanents non familiaux	4 654	4 859	4,4
Salariés saisonniers	1 052	1 217	15,7
ETA, CUMA	274	311	13,5

**Personnes actives sur l'exploitation et répartition des UTA (exploitations professionnelles)
Evolution 2000-2007**

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

Selon une étude Agreste de la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt¹¹, l'agriculture bas-normande pèse pour 8 % de l'ensemble des secteurs d'activité bas-normands (573 000 emplois à fin 2006). Mais ce poids est encore largement supérieur à la représentativité de l'agriculture dans l'emploi national qui est de 3,5 %.

La répartition des UTA selon l'Orientatio Technico-économique des EXploitations (OTEX) met en exergue le poids des filières lait-viande dans l'emploi agricole puisque les trois systèmes "bovins-lait", "bovins-viande" et "bovins lait-viande" totalisent près de

¹¹ Agreste Basse-Normandie n° 26, "le travail agricole se recentre sur les exploitants et les salariés", février 2009.

6 actifs agricoles sur 10 en Basse-Normandie. Se distingue également l'OTEX "ovins, caprins et autres herbivores" qui représente plus de 12 % des actifs agricoles.

	Nombre d'UTA	%
Céréales et oléoprotéagineux	1 610	5,0
Cultures générales	1 563	4,8
Maraîchage, horticulture	826	2,6
Fruits et autres cultures permanentes	529	1,6
Bovins lait	13 291	41,1
Bovins viande	3 455	10,7
Bovins lait-viande	1 895	5,9
Ovins, caprins et autres herbivores	3 974	12,3
Granivores	597	1,8
Polyculture	286	0,9
Polyélevage à orientation herbivores	709	2,2
Polyélevage à orientation granivores	328	1,0
Grandes cultures et herbivores	2 905	9,0
Autres cultures-élevage ou exploitations non classées	379	1,2
Ensemble	32 348	100,0

Répartition des UTA par OTEX pour l'ensemble des exploitations en 2007

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

La **pluriactivité** qui désigne les personnes exerçant à la fois une activité sur l'exploitation et une autre activité principale ou secondaire non agricole est en progression chez les chefs d'exploitation et co-exploitants professionnels (+ 21,5 % en UTA entre 2000 et 2007) alors qu'elle diminue sensiblement sur l'ensemble des exploitations (- 24,5 %).

On relèvera que les femmes actives au sein des exploitations sont en diminution

	2000	2007	2007/2000 (en %)
Chefs d'exploitation et co-exploitantes	4 965	4 573	- 7,9
Autres actives familiales (y compris conjointes)	4 741	2 270	- 52,1
dont pluri-actives familiales	295	216	- 26,8
Salariées permanentes non familiales	764	nr	nr

Les femmes actives sur les exploitations professionnelles (en UTA) Evolution 2000-2007

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

Entre 2000 et 2007, la part des exploitations agricoles ayant recours à davantage de main d'œuvre salariée progresse. Ainsi, en 2007, près de 41 % des exploitations avaient moins d'1 UTA contre 48 % sept ans plus tôt. Les exploitations disposant de plus de 3 UTA représentaient près de 8 % en 2007 contre 6 % en 2000. En revanche, sur le total général, toutes les tranches connaissent une diminution sur la période quoique moins sensible pour les 3 à 5 UTA.

	2000	2007	2007/2000 (en %)
Moins de 1 UTA	47,8 %	40,9 %	- 41
De 1 à moins de 2 UTA	28,2 %	32,5 %	- 20
De 2 à moins de 3 UTA	18,3 %	18,9 %	- 29
De 3 à moins de 5 UTA	4,7 %	6,5 %	- 5
5 UTA et plus	0,9 %	1,2 %	- 13

**Répartition de l'ensemble des exploitations par nombre d'UTA
Evolution 2000-2007**

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

Pour conclure ce point, il convient d'insister sur la difficulté de connaître le volume réel de travail fourni au sein des exploitations. Il est ainsi très complexe de connaître le rôle des compléments apportés par la main d'œuvre d'appoint ou occasionnelle, le plus souvent familiale et non rémunérée (parents et grands parents). Cette approche pourrait contribuer à fournir davantage d'informations sur les coûts de production réels. Un travail en ce sens avait été conduit par l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture il y a quelques années.

Selon des experts du monde agricole, les agriculteurs en retraite s'arrêteraient plus facilement de travailler qu'il y a 10 ou 15 ans mais ils demeurent néanmoins encore relativement nombreux à participer à des travaux pour venir en aide à leurs enfants.

De la même manière, la notion du temps passé par les actifs familiaux sur les exploitations n'est pas aujourd'hui maîtrisée avec précision dans les critères de gestion des exploitations. Des études de suivis d'exploitations conduites au plan national par l'Institut de l'Elevage ont abordé cette question des référentiels sur le temps de travail.

Une étude réalisée par l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) de Basse-Normandie pour le compte de la caisse de MSA Côtes Normandes sur une analyse de la durée du travail dans quatre exploitations agricoles de modèles différents¹² de la filière lait dans le Calvados, conduite entre avril 2004 et mars 2005, apporte une approche intéressante.

L'étude a révélé que l'écart entre deux exploitants sur le temps de travail peut être d'environ 650 heures sur l'année en fonction de l'organisation adoptée et des possibilités d'absence.

Le temps de travail annuel des personnes investiguées s'établit entre 2 621 h et 3 266 h.

Le temps de travail journalier moyen par UTA s'établit entre 7 h 48 pour A et 9 h 12 pour D2.

On observe que dans les exploitations avec plusieurs exploitants, le temps de travail moyen journalier est soit le même soit sensiblement le même pour chacun des acteurs (écart de 6 minutes chez B, le même chez C et de 10 minutes chez D2 et D3).

¹² Exploitations "A" = 1 personne occasionnellement 1 employé (GE) + 1 stagiaire / B = 1 couple (homme et femme) / C = EARL à 2 + 1 salarié / D = GAEC 3 personnes occasionnellement 1 stagiaire.

	A	B1	B2	C1	C2	D1	D2	D3
Heures sur 1 an	2 621	2 995	2 946	2 748	2 729	2 437	3 266	3 147
Jours sur 1 an	348	355	354	330	328	325	355	348
Temps de travail moyen journalier	7 h 48	8 h 25	8 h 19	8 h 19	8 h 19	7 h 30	9 h 12	9 h 02

Evaluation du temps de travail par UTA au sein des quatre exploitations enquêtées

Source : ARACT de Basse-Normandie pour le compte de la MSA Côtes Normandes

L'allongement de l'amplitude peut être important et peut atteindre, en fonction du type de tâches supplémentaires effectuées, jusqu'à 17 heures de travail dans la journée.

L'analyse des données met rapidement en évidence qu'il est illusoire de considérer que le temps de travail des exploitants agricoles peut être défini une fois pour toute pour l'ensemble des exploitations agricoles.

En effet, celui-ci est défini par l'interaction de nombreux déterminants intégrés dans les 3 vies de l'exploitant : privée, professionnelle et sociale, et par des choix et orientations propres à chacun des acteurs de l'exploitation. Il est donc difficile de convenir d'une durée de travail journalière, mensuelle et annuelle des exploitants de la filière lait du Calvados.

La filière équine se caractérise aussi par de nombreuses contraintes horaires et beaucoup d'heures de travail effectuées. Selon le Service Régional de l'Inspection, de l'Emploi et de Conseils de la DRAAF, ce secteur se distingue par le nombre d'infractions constatées par les inspections du travail suite à des contrôles sur les conditions de travail de certains salariés dans quelques structures.

II.1.2. Plus de trois actifs familiaux sur dix sont des femmes...

Les femmes, par leur travail, ont marqué en profondeur l'agriculture en France, notamment dans les périodes les plus troubles de l'histoire de notre pays en prenant notamment la place des hommes appelés sur le front au cours des deux précédents conflits mondiaux. Pourtant, faute de reconnaissance (comme dans quantité d'autres domaines...), leur rôle a été minimisé par ceux qui ont écrit l'histoire ; "regard d'hommes sur les hommes..." comme l'ont indiqué bon nombre de sociologues.

Selon Rose Marie LAGRAVE¹³, "les femmes ont toujours été à la jonction de la reproduction de la famille et de l'exploitation, et cette position singulière qu'elles occupent dans ces deux registres est l'un des éléments clefs de ce qu'on appelle en sociologie un rapport familial de production¹⁴". Pourtant, les femmes ont marqué en profondeur, à travers le temps, la vie agricole et rurale. L'auteur insiste sur le fait que "le statut des agricultrices illustre combien le code napoléonien est encore agissant puisqu'une sorte de loi salique sévit encore en agriculture interdisant à une femme mariée à un agriculteur d'avoir un statut professionnel identique à celui de son époux" et ce, malgré des évolutions perceptibles au cours des dernières décennies.

¹³ Sociologue, Directrice d'Etudes à l'Institut de recherche interdisciplinaire sur les enjeux sociaux, Ecole des hautes études en sciences sociales, "La seconde révolution silencieuse, celle des agricultrices", revue Paysans n° 312, Novembre-Décembre 2008.

¹⁴ Selon Alice BARTHEZ, "Famille, travail et agriculture, Paris, Economica, 1982.

	Hommes		Femmes	
	2000	2007	2000	2007
Chefs ou premiers co-exploitants	25 009	17 578	10 750	7 143
Co-exploitants	27 644	20 554	12 563	9 352
Conjoints co-exploitants	680	770	725	1 350
Autres parents co-exploitants	1 650	1 754	1 019	794
Autres actifs	8 923	5 360	9 152	4 834
Conjoints	5 769	3 135	8 012	2 335
Conjoints avec statut	nr	439	nr	1 930
Autres parents actifs	3 132	1 780	1 132	562
Ensemble des actifs familiaux	36 567	25 914	21 715	14 186

Répartition des actifs familiaux par sexe en 2000 et en 2007 sur l'ensemble des exploitations

Source : Enquêtes Structure des Exploitations / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

La répartition des actifs par sexe de l'enquête structure pour l'ensemble des exploitations bas-normandes montre que plus de trois actifs familiaux¹⁵ agricoles sur dix étaient des femmes en 2007¹⁶ (35 %). Près de 30 % de femmes étaient chefs d'exploitation ou premiers co-exploitants, chiffre en quasi-stabilité par rapport à 2000.

Toutefois, entre 2000 et 2007, le nombre de femmes actives familiales a globalement plus diminué que les hommes (respectivement - 35 % et - 29 %).

En 2007, 64 % des conjoints co-exploitants étaient des femmes contre 52 % en 2000 ; sur la période d'observation, le nombre de conjoints co-exploitants a crû de 86 %. En revanche, la proportion de conjoints sans statut, travaillant sur les exploitations, représentait 43 % alors qu'elle était de 58 % en 2000 (diminution en nombre d'actifs de 71 % sur la période) ; il faut y voir là une tendance avérée à la diminution du nombre de conjointes d'agriculteurs travaillant sur les exploitations mais il y a surtout davantage de femmes qui bénéficient d'un statut social reconnu en raison des enjeux importants vis-à-vis des retraites.

¹⁵ Seuls les actifs familiaux sont renseignés par sexe au sein de l'enquête structure 2007 ; pour les autres actifs, et notamment les salariés, compte tenu de l'échantillon questionné, le secret statistique ne nous permet pas, contrairement à des statistiques issues d'un recensement, d'obtenir des résultats.

¹⁶ Les enquêtes ne nous permettent pas d'obtenir le chiffre pour la totalité des actifs, familiaux et non familiaux.

	Part de femmes chefs d'exploitation au sein du groupe	Part de femmes chefs d'exploitation sur l'ensemble des exploitations
Cultures seules	21 %	3 %
Lait spécialisé intensif	28 %	9 %
Lait spécialisé peu intensif	22 %	3 %
Lait et cultures	15 %	1 %
Lait et bœufs/taurillons	17 %	8 %
Lait et vaches allaitantes	22 %	6 %
moins de 20 ha	40 %	58 %
non éleveur de bovins	30 %	3 %
Viande herbager	18 %	6 %
Viande vaches allaitantes et cultures	15 %	1 %
Total	29 %	100 %

**Répartition de la représentativité des femmes chefs d'exploitation
au sein des groupes typologiques en 2007**

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

Au vu de la répartition typologique des exploitations précédemment retenue, on constate qu'au sein de l'ensemble de ces exploitations, les femmes sont largement majoritaires sur les structures de moins de 20 ha (dont la plupart sont, rappelons-le, non professionnelles), suivies de très loin par les exploitations "lait spécialisé intensif" et "lait et bœufs/taurillons".

L'approche par groupe typologique met aussi en exergue qu'au sein de ces unités de "moins de 20 ha", 40 % des chefs d'exploitation sont des femmes, suivies par la catégorie "non éleveur de bovins" qui regroupe principalement les élevages d' "autres herbivores" (30 %). La part des femmes chefs d'exploitation au sein du groupe "lait spécialisé intensif" est par ailleurs conforme à la moyenne.

En revanche, les types "lait et cultures", "viandes allaitantes et cultures", "Lait et bœufs/taurillons" et "viande herbager" et donc le secteur élevage bovin viande en général présentent la plus faible proportion de femmes chefs d'exploitation.

II.1.3. ... mais de plus en plus de conjoints d'agriculteurs travaillent à l'extérieur

Pendant longtemps, l'agriculture fut considérée comme "un métier de couple, qui s'exerce en couple, qui se transmet de père en fils, qui reste dans tous les cas une affaire de famille" ; cette situation était en effet tout particulièrement ancrée au sein des territoires de tradition d'élevages du Grand Ouest de la France. En effet, les travaux de force ou exigeant une forte technicité étaient dévolus aux hommes comme les labours ou l'entretien, le suivi et l'alimentation des gros animaux alors que la traite des vaches, les petits élevages ou la participation aux moissons étaient souvent l'affaire des femmes ; ils le sont encore bien souvent aujourd'hui. Du point de vue sociologique, s'est instaurée une sorte de complémentarité homme-femme au sein des exploitations familiales françaises "où chacun est assigné à une place en fonction des intérêts de l'exploitation". De là s'instaure un "cadre familial intergénérationnel quant à la transmission du patrimoine foncier et des savoir-faire, cadre familial qui se reproduit

également par mariage, avec si possible un conjoint de même rang social et du même métier".

Dans un schéma traditionnel, l'installation, notamment en système laitier, autrefois en Normandie, ne se concevait qu'à travers l'implication forte du couple d'agriculteur sur l'exploitation. De ce fait, il n'était pas admis que la femme travaille à l'extérieur. On s'installait "en couple" sur l'exploitation même si le statut du conjoint n'était pas reconnu.

Aujourd'hui, il est tout à fait naturel que la femme travaille à l'extérieur. C'est d'ailleurs souvent souhaitable pour sécuriser une partie des revenus du foyer. Le fait que les conjoints travaillent pour une large part à l'extérieur conduit également à des perceptions différentes au sein de l'agriculture et l'ouverture à des besoins de culture, de loisirs par exemple.

Contrairement à certaines autres régions agricoles françaises qui souffrent d'enclavement, la Basse-Normandie n'est pas une région isolée, si bien que l'activité extérieure des conjoints d'agriculteur est possible. C'est une pratique désormais admise, y compris par les parents et les grands parents du chef d'exploitation, ce qui était loin d'être le cas il y a quelques années.

Au niveau national, entre 1991 et 2003, parmi les agriculteurs individuels professionnels, la part des foyers déclarant une activité extérieure est passée du tiers à la moitié. Il est important de constater que les fluctuations du revenu agricole depuis 1991¹⁷ ont été quelquefois amorties grâce aux autres sources de revenus. Pour les foyers concernés, il a été démontré que les salaires perçus par le conjoint représentent en moyenne du tiers à la moitié, selon les années, du revenu global. Ces ressources assurent ainsi une sorte de "revenu minimum", permettant dans certains cas aux ménages concernés de faire face à des situations de conjoncture défavorable¹⁸.

II.1.3.1. Activités principales et secondaires de la population familiale agricole selon l'enquête "structure 2007"

Une extraction réalisée à l'attention du CESR par le Service Régional de l'Information Statistique et Economique de la DRAAF de Basse-Normandie à partir de l'enquête structure des exploitations agricole 2007 permet d'aller plus avant dans les activités principales et secondaires des chefs d'exploitation, co-exploitants, conjoints et les autres membres de la famille actifs sur l'exploitation. C'est un moyen d'aborder la problématique de la pluriactivité des agriculteurs bas-normands. Bien entendu, ces statistiques ne nous permettent pas de connaître la profession des conjoints ou autres membres de la famille non impliqués sur l'exploitation.

Tout d'abord, l'approche vis-à-vis de la profession principale de l'ensemble de la population familiale travaillant sur l'exploitation qui concerne 40 100 personnes en 2007 affiche toutefois ses limites du fait de la faiblesse des réponses obtenues ou des biais liés à des probables incompréhensions dans le remplissage des questionnaires.

¹⁷ L'annexe n° 2 est consacrée à des résultats sur l'évolution des revenus agricoles.

¹⁸ Source : L'agriculture, nouveaux défis 2007 - INSEE, AGRESTE.

Ainsi, toutes exploitations confondues, cette approche révèle assez logiquement que l'activité principale de la population des 29 900 chefs d'exploitation et co-exploitants est... l'exploitation agricole ! Notons toutefois la proportion de retraités dans cette colonne.

Les conjoints non exploitants ayant une activité sur l'exploitation sont à plus de la moitié retraités. On relèvera que près de 10 % sont principalement employés, près de 4 % occupent une profession libérale ou autre cadre, profession intellectuelle et artistique.

De manière plus détaillée, on constate que parmi les conjoints non co-exploitants, près de 15 % sont salariés agricoles.

Même s'il convient de prendre avec une grande prudence les résultats des enquêtes structure qui, rappelons-le, sont issues d'extrapolation d'échantillons avec, pour conséquence, des nombres de réponses à certaines questions très faibles, on constate que parmi les femmes conjointes d'agriculteurs professionnelles mais elles-mêmes non exploitantes, près d'un quart d'entre elles sont employées, plus de 7 % ont une profession intermédiaire (institutrice, infirmière, technicienne supérieure...) et près de 4 % occupent une profession libérale, autre cadre ou profession intellectuelle et artistique.

Concernant les activités secondaires de la population familiale des exploitations agricoles, on note que près de 65 % des chefs d'exploitations et 88 % des co-exploitants, 53,2 % des conjoints non co-exploitants et 83 % des conjoints avec statuts n'ont pas d'activité secondaire.

On soulignera également que 3 % des chefs d'exploitation comme des co-exploitants ont des responsabilités politiques ou syndicales (représentativité de près de 2,5 % pour les conjoints).

	Salariés d'exploitation	Pluriactifs
Exploitants	163	4 755
Co-exploitants autres que le chef	179	442
Conjoints non co-exploitants	93	1 373
Conjoints avec statut	10	384
Autres membres	220	285
Ensemble	665	7 240

Répartition de la pluriactivité et nombre de salariés (ensemble des exploitations) en 2007

Source : Enquête "Structure des Exploitations Agricoles" 2007

Un autre traitement réalisé par le service statistique de la DRAAF pour les seuls groupes "lait"¹⁹ montre que dans plus d'un quart des exploitations laitières (représentant près de 31 % des volumes produits), le conjoint de l'exploitant a un revenu extérieur, élément crucial qui permet bien souvent aux foyers de vivre plus décemment.

¹⁹ Pour les autres systèmes, un tel croisement ne serait pas suffisamment représentatif.

	Exploitations	%	Quotas (en milliers de litres)	%
Exploitant seul	4 153	43,9	1 125 156	43,4
En couple sur l'exploitation	2 591	27,4	578 829	22,3
Double activité exploitant et conjoint	21	0,2	10 342	0,4
Double activité exploitant seul	261	2,8	73 139	2,8
Revenu extérieur conjoint	2 404	25,4	799 680	30,8
Revenu exploitant et conjoint	29	0,3	5 770	0,2
Total groupes "lait"	9 459	100,0	2 592 916	100,0

**Répartition des exploitations des groupes lait selon la présence d'activité
ou de revenus extérieurs**

Source : Enquête Structure des Exploitations Agricoles" 2007 - traitement SRISE

II.1.3.2. Situation des conjoints selon les statistiques des Caisses de MSA

Un éclairage complémentaire a été réalisé à partir des statistiques de la MSA sur des champs certes plus larges que les seules exploitations agricoles²⁰.

	Effectif de chefs d'exploitation ou d'entreprise	Effectif de conjoints				Effectif d'aides familiaux
		Conjoint non participant aux travaux	Conjoint participant aux travaux (hors conjoint collaborateur)	Conjoint collaborateur exclusif ou principal au titre de l'ATEXA ²¹	Conjoint collaborateur secondaire au titre de l'ATEXA	
Calvados	6 264	3 202	35	692	35	113
Manche	9 348	4 678	125	1 069	108	122
Orne	6 199	3 393	41	545	67	49
Basse-Normandie	21 811	11 273	201	2 306	210	284

Dénombrement des chefs d'entreprise selon le statut et le sexe en 2007

Source : Caisses de MSA

Les Caisses de MSA recensaient plus de 2 300 conjoints collaborateurs en 2007. Ce statut est ouvert aux :

- conjoints, concubins ou pacsés de chefs d'une exploitation ou d'une entreprise agricole,
- conjoints d'associés d'une exploitation ou d'une entreprise agricole.

²⁰ A savoir :

- cultures spécialisées,
- élevage spécialisé de gros animaux,
- élevage spécialisé de petits animaux,
- entraînement, dressage, haras,
- cultures et élevage non spécialisés,
- entreprises de travaux agricoles.

²¹ Code ATEXA : Détermine l'activité du chef d'exploitation, de son conjoint ou de l'aide familial. C'est déclaratif. C'est un code d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Si un exploitant a plusieurs activités agricoles, il sera classé selon son activité principale.

A noter que le statut de conjoint participant aux travaux n'existe plus depuis le 1^{er} janvier 2009. Le conjoint doit donc choisir un autre type de statut. Pour la MSA Côtes Normandes, sur les 121 conjoints participant au 31/12/2008, 108 sont devenus conjoints collaborateurs, 4 sont devenus chefs d'exploitation et 9 ont été radiés.

Le conjoint collaborateur doit participer effectivement et habituellement à l'activité non salariée agricole de son époux. Avant ce statut, les conjoints qui participaient à l'activité non salariée agricole de son époux étaient considérés comme "conjoint participant aux travaux". Ils peuvent encore conserver ce statut.

On recensait également en 2007 près de 300 aides familiaux. Il s'agit des ascendants et, à partir de 16 ans, descendant, frère, sœur ou allié au même degré du chef d'exploitation ou d'entreprise, ou de son conjoint, vivant sur l'exploitation et participant à sa mise en valeur, sans y avoir la qualité de salarié. La personne qui devient aide familial à compter du 18 mai 2005 ne peut conserver cette qualité plus de cinq ans.

	Chefs d'entreprise à titre					
	Exclusif		Principal		Secondaire	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Calvados	3 947	1 519	214	94	358	132
Manche	6 147	2 377	255	105	363	101
Orne	3 932	1 560	215	107	299	86
Basse-Normandie	14 026	5 456	684	306	1 020	319

Dénombrement des chefs d'entreprise selon le statut et le sexe en 2007

Source : Caisses de MSA

Sur la base de 21 811 chefs d'exploitation ou d'entreprise en 2007 (conformément au champ d'activités retenu dans les statistiques des MSA), une grande majorité d'entre eux (près de 90 %) l'étaient à titre exclusif ; en d'autres termes, le chef d'exploitation n'exerçait aucune autre activité.

5 % étaient chefs d'exploitation à titre principal c'est-à-dire qu'il exerçait une autre activité mais l'activité d'exploitant agricole était la plus importante.

Enfin, un peu plus de 6 % étaient chefs d'exploitation à titre secondaire signifiant qu'il exerçait une autre activité à titre principal. L'activité d'exploitant n'est en revanche pas la plus importante.

Dans ces trois situations, les femmes occupent une représentativité entre 25 et 30 %.

II.1.4. Le salariat agricole : situation, enjeux et perspectives

La répartition typologique de l'enquête structure 2007, selon la présence ou non de salariés, révèle que plus de 54 % des exploitations du groupe "élevage sans bovin" ont au moins un salarié. Au plan plus détaillé, un quart des exploitations de cette catégorie déclarant recruter au moins un salarié aurait 4 salariés et plus.

	Sans salarié	Avec salarié(s)
Cultures seules	914	211
Lait spécialisé intensif	2 127	296
Lait spécialisé peu intensif	1 035	111
Lait et cultures	315	125
Lait et bœufs/taurillons	2 755	769
Lait et vaches allaitantes	1 484	441
Moins de 20 ha	10 139	298
Non éleveur de bovins	348	410
Viande herbager	2 167	356
Viande vaches allaitantes et cultures	316	103
Total	21 600	3 121

Répartition des exploitations selon la présence ou l'absence de salariés en 2007

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

On pourrait y voir là l'impact de la filière élevage équin sachant toutefois que ne figurent dans les enquêtes "structure" que les exploitations équines d'élevage-poulinage d'une part et que le faible nombre d'exploitations enquêtées nous incite à la prudence dans l'analyse ; cette source ne recense en revanche pas les équidés des centres équestres dont les responsables de ces structures ne sont pas considérés comme exploitants agricoles.

Un quart à un tiers des catégories "Lait et cultures", "viande-vaches allaitantes", "lait et vaches allaitantes", "lait et bœufs/taurillons" recrutent des salariés. En revanche, seulement 12 % des exploitations en "lait spécialisé intensif" et 10 % de celles appartenant à la catégorie "lait spécialisé peu intensif" recrutent des salariés.

	Salariés permanents	Hommes	Femmes
Moins de 25 ans	1 226	1 155	71
25 à 29 ans	736	611	125
30 à 34 ans	696	500	196
35 à 39 ans	941	811	130
40 à 44 ans	1 115	979	136
45 à 49 ans	643	532	111
50 à 54 ans	499	405	94
55 à 59 ans	314	238	76
Plus de 60 ans	112	106	6
Total	6 281	5 336	945

Répartition des salariés permanents selon l'âge et le sexe en 2007

Source : Enquête "Structure des Exploitations Agricoles" 2007

Selon l'enquête structure 2007, sur un total de 6 280 salariés permanents, 945 étaient des femmes, soit 15 % du total. Les classes d'âge les plus représentées sont les 35-39 ans et 40-44 ans qui représentent à elles deux près de 33 % des effectifs des salariés permanents.

Sur la totalité des salariés permanents de sexe masculin, près de 65 % sont à temps complet et la proportion est de 69 % pour les femmes. La proportion des $\frac{3}{4}$ de

temps est plus importante chez les salariés femmes que les salariés hommes (14 % contre 10 %). Le rapport s'inverse en revanche (assez étonnamment) pour les moins de ¼ temps à ½ temps : ils sont 22 % chez les hommes et 12 % chez les femmes.

	Nombre d'exploitations ayant des salariés permanents	Nombre de salariés permanents
Salariés permanents hommes moins d'1/4 temps	525	547
Salariés permanents hommes de 1/4 à - 1/2 temps	599	633
Salariés permanents hommes de 1/2 à - 3/4 temps	489	523
Salariés permanents hommes de 3/4 à temps complet	185	186
Salariés permanents hommes à temps complet	1 425	3 448
Salariés permanents hommes : sous-total	2 944	5 336
Salariés permanents femmes -1/4 temps	41	48
Salariés permanents femmes de 1/4 à - 1/2 temps	52	65
Salariés permanents femmes de 1/2 à - 3/4 temps	112	132
Salariés permanents femmes de 3/4 à temps complet	48	48
Salariés permanents femmes à temps complet	247	653
Salariés permanents femmes : sous-total	437	945
Salaries permanents : ensemble	3 121	6 281

Répartition des salariés permanents selon le temps de travail en 2007

Source : Enquête "Structure des Exploitations Agricoles" 2007

L'éclairage complémentaire des statistiques des Caisses de MSA

Dans l'objectif de bien appréhender la situation des salariés agricoles en Basse-Normandie, il a été fait appel aux statistiques des deux Caisses de la Mutualité Sociale Agricole (Côtes Normandes et Mayenne-Orne-Sarthe) afin d'obtenir les résultats concernant les trois départements bas-normands.

Le champ des statistiques de la MSA ne pouvant être comparé à celui des enquêtes sur la structure des exploitations, une demande spécifique a été réalisée en sélectionnant les champs d'activités suivants :

- cultures spécialisées,
- élevage spécialisé de gros animaux,
- élevage spécialisé de petits animaux,
- entraînement, dressage, haras,
- cultures et élevage non spécialisés,
- entreprises de travaux agricoles,
- organismes de remplacement, de travail temporaire.

Il convient de préciser que les statistiques portent sur tous les salariés présents au cours de l'année, même s'ils ont débuté ou cessé leur activité professionnelle en cours d'année. La MSA compte en outre un individu pour chaque établissement dans le cas où celui-ci a travaillé dans plusieurs établissements.

Sur les champs retenus, les entreprises agricoles bas-normandes ont employé plus de 16 650 salariés en 2007, chiffre en parfaite stabilité par rapport à 2003, autre année demandée à des fins de comparaison. La répartition départementale était de 37 % pour le Calvados et la Manche et 26 % pour l'Orne.

Type d'activité	Nombre d'établissements	Nombre de salariés employés dans l'année		
		Ensemble	Hommes	Femmes
Cultures spécialisées	458	3 554	2 022	1 532
Elevage spécialisé de gros animaux	143	478	322	156
Elevage spécialisé de petits animaux	131	709	403	306
Entraînement, dressage, haras	844	3 728	2 290	1 438
Cultures et élevage non spécialisés	3 835	6 360	5 149	1 211
Entreprises de travaux agricoles	384	1 761	1 633	128
Organismes de remplacement, de travail temporaire	s	61	49	12
Total	5 799	16 651	11 868	4 783

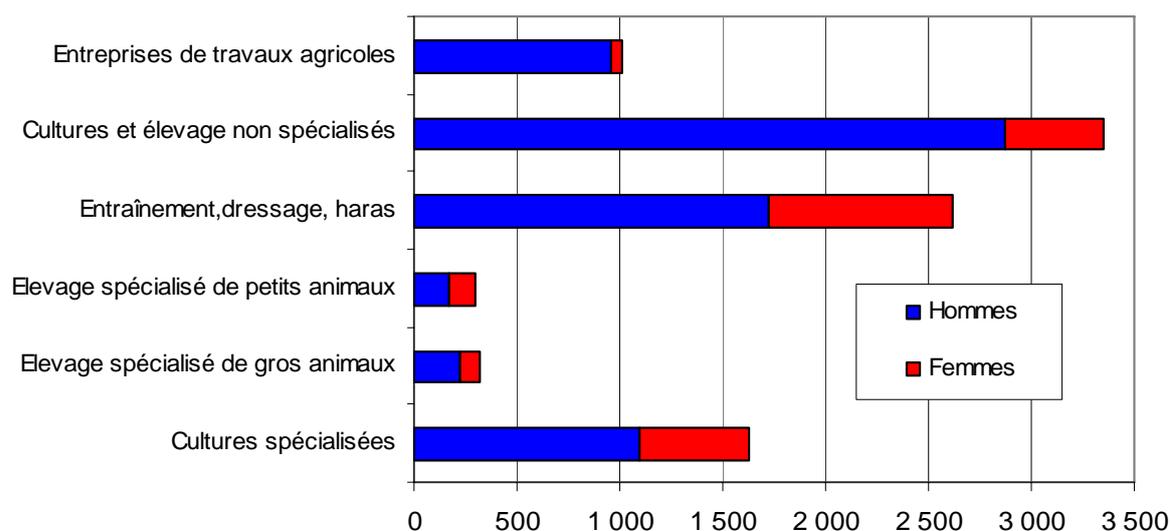
s : secret statistique

Répartition des salariés agricoles par type d'activité en 2007

Source : Caisses de MSA

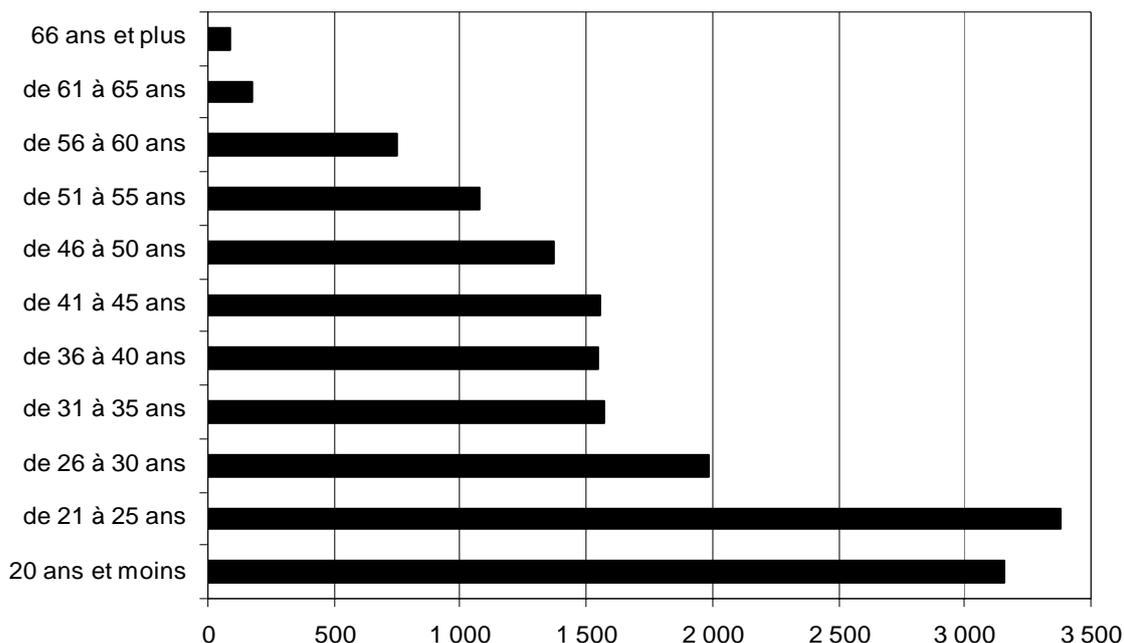
Sur ce total, on recensait, cette même année, près de 29 % de femmes en moyenne (27 % en 2003). Au plan détaillé, le champ d'activité présentant le moins de mixité concerne les Entreprises de Travaux Agricoles qui emploient 93 % d'hommes. A l'inverse, les domaines qui recrutent le plus de femmes salariées sont les élevages spécialisés de petits animaux et les cultures spécialisées.

Rapporté au nombre d'équivalent temps plein, le salariat agricole (pour les personnes affiliées aux Caisses de MSA) représentait plus de 9 200 ETP en 2007 (8 800 en 2003) dont un quart étaient des femmes.



Répartition des salariés agricoles par ETP et type d'activité en 2007

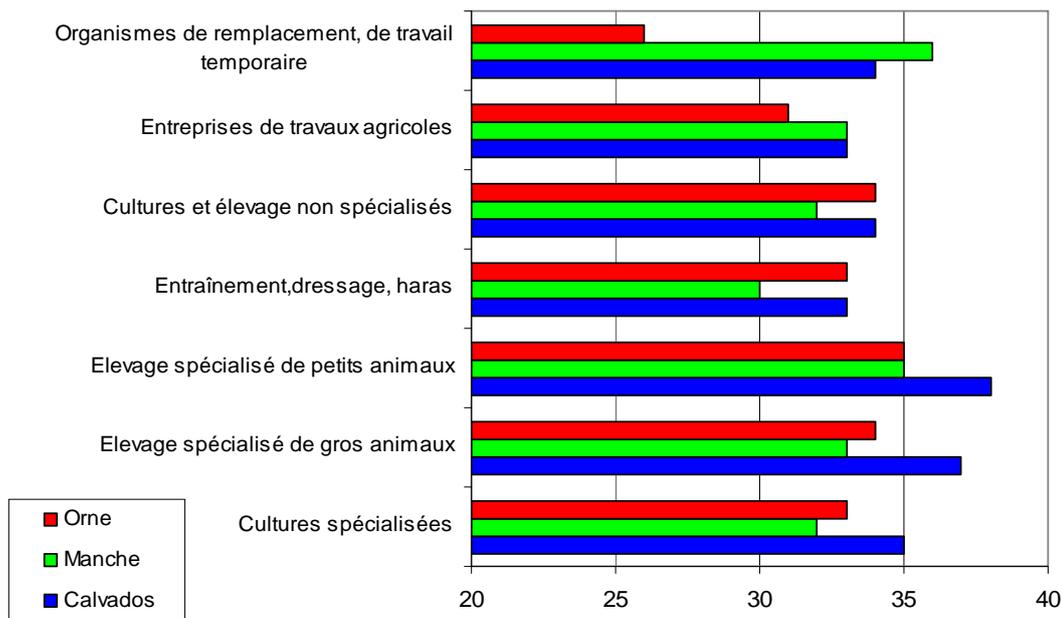
Source : Caisses de MSA



Répartition des salariés agricoles par classe d'âge en 2007

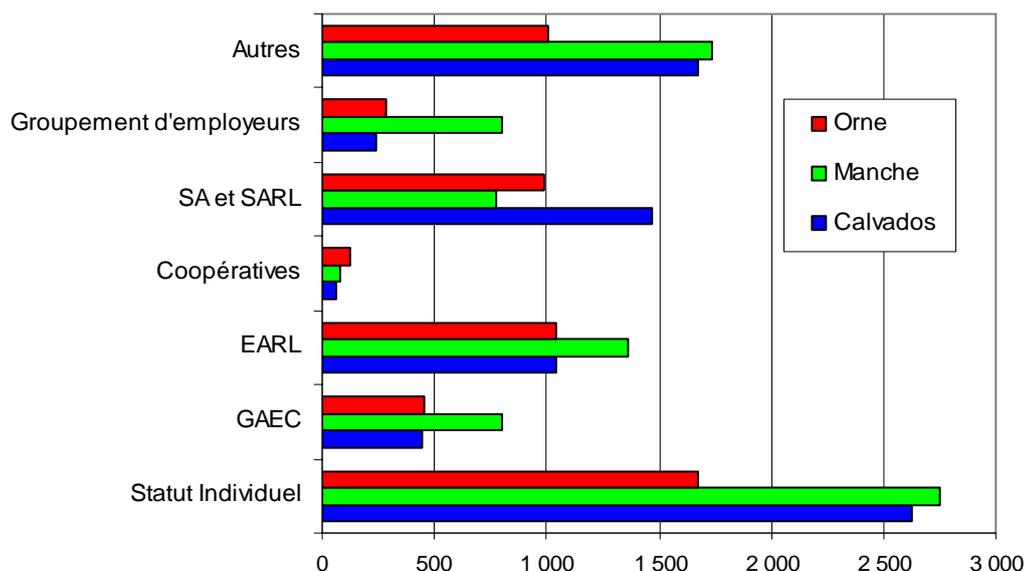
Source : Caisses de MSA

La répartition par classe d'âge montre que la moyenne des salariés au sein des différents secteurs sélectionnés se situe entre 25 et 35 ans. Les classes d'âge des jeunes de moins de 20 ans jusqu'à 25 ans sont les plus représentées. Ce constat confirme bien le nombre important de jeunes sortis des différentes formations agricoles qui s'impliquent dans le salariat agricole avant de s'installer. Comme nous le verrons plus avant dans le fil du rapport, ce statut est aussi l'occasion de se familiariser avec le métier et d'acquérir une technicité complémentaire pour les aspirants à l'installation.



Age moyen des salariés agricoles, par activité et par département en 2007

Source : Caisses de MSA



Répartition des contrats agricoles par statut d'établissements en 2007

Source : Caisses de MSA

On constatera que le département de l'Orne se distingue du fait de la plus forte représentativité des classes d'âge plus jeunes au sein tout particulièrement des organismes de remplacement et de travail temporaire.

La répartition des contrats selon le statut des établissements montre une prédominance des structures individuelles avec quelques spécificités départementales.

Une approche concernant les niveaux de salaires à partir des résultats des Caisses de MSA indique un chiffre autour de 1 500 euros bruts mensuels. C'est dans le domaine de l'élevage spécialisé de gros animaux que les salaires sont les plus élevés (notamment les vachers spécialisés, profil très recherché).

	Salaire brut horaire moyen par ETP			Montant moyen brut mensuel
	CDI	CDD	Total	Total
Cultures spécialisées	10,7	8,7	9,8	1 496
Elevage spécialisé de gros animaux	11,8	7,6	10,8	1 629
Elevage spécialisé de petits animaux	10,8	9,6	10,5	1 588
Entraînement, dressage, haras	12,1	6,8	10,3	1 570
Cultures et élevage non spécialisés	9,9	6,8	8,7	1 329
Entreprises de travaux agricoles	10,5	8,5	9,8	1 496
Organismes de remplacement, de travail temporaire	9,8	10,7	10,5	s
Ensemble	10,8	7,5	9,6	1 464

Répartition des salaires moyens par salarié en 2007

Source : Caisses de MSA

C'est dans le Calvados que les montants moyens bruts sont les plus élevés : 1 553 euros, suivi par l'Orne (1 445 euros) et la Manche (1 377 euros).

II.2. LA REPARTITION PAR AGE

II.2.1. Un vieillissement régulier de la population agricole

Concernant l'approche par âge, les enquêtes "structure" prennent en compte le nombre d'exploitations et les surfaces exploitées selon l'âge du plus jeune au sein du collectif de travail (en l'occurrence, chef d'exploitation ou premier co-exploitant).

En 2007, la classe d'âge la plus représentée en Basse-Normandie était les 50-59 ans alors que c'était la tranche 40-49 ans qui prédominait sept ans plus tôt.

	Calvados	Manche	Orne	Région
60 ans et plus	10 %	4 %	7 %	7 %
De 55 à 59 ans	20 %	19 %	15 %	18 %
De 50 à 54 ans	19 %	19 %	17 %	18 %
De 45 à 49 ans	17 %	18 %	21 %	19 %
De 40 à 44 ans	14 %	16 %	17 %	15 %
De 35 à 39 ans	9 %	14 %	14 %	13 %
De 30 à 34 ans	8 %	7 %	7 %	7 %
Moins de 30 ans	3 %	3 %	3 %	3 %

Répartition des chefs d'exploitation et co-exploitants par classe d'âge et par département

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

En 2007, les agriculteurs de la Manche et du Calvados les plus nombreux ont entre 50 et 59 ans. En revanche, dans l'Orne, les quadragénaires sont majoritaires. Comme déjà constaté lors du recensement général agricole de 2000, les agriculteurs sont en moyenne plus jeunes dans l'Orne et plus âgés dans le Calvados.

	Moins de 40 ans		De 40 à 49 ans		de 50 à 59 ans		60 ans et plus	
	Nombre d'exploitations	Superficie (ha)						
2000	5 552	420 717	5 325	370 837	5 375	301 386	1 106	44 187
Part	32 %	37 %	31 %	33 %	31 %	27 %	6 %	4 %
2007	3 219	308 079	4 707	395 883	5 016	359 771	905	60 941
Part	23 %	27 %	34 %	35 %	36 %	32 %	6 %	5 %
2007/2000	- 42 %	- 27 %	- 12 %	7 %	- 7 %	19 %	- 18 %	38 %

Répartition des exploitations professionnelles par classe d'âge du chef d'exploitation ou du premier co-exploitant et évolution 2000-2007

Source : Enquêtes Structure des Exploitations / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

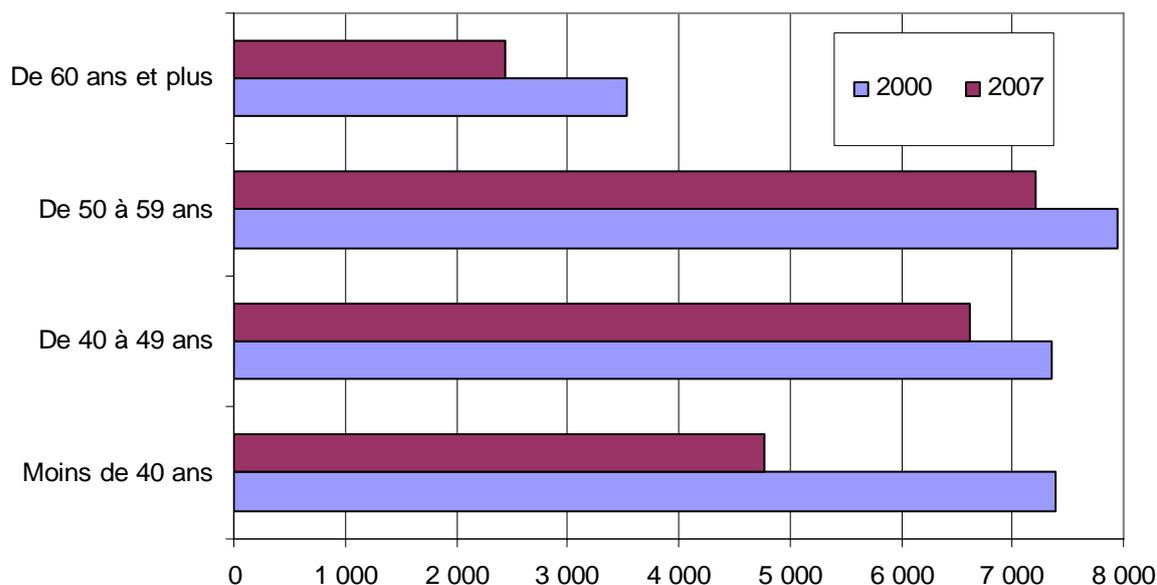
Cette forte représentativité des classes d'âge au-delà de 50 ans révèle un vieillissement des chefs d'exploitation. En effet, sept ans plus tôt, dans le Calvados, les exploitants les plus nombreux avaient entre 40 et 49 ans alors que dans la Manche et dans l'Orne, la classe dominante ne dépassait pas 40 ans.

L'analyse des chiffres de 2007 par rapport à 2000 concernant les seules exploitations professionnelles montre un fort recul des moins de 40 ans. Le nombre d'exploitations dirigées par des chefs d'exploitation ou premiers co-exploitants

professionnels de moins de 40 ans est celle qui a le plus diminué (- 42 %) tout comme celui des surfaces exploitées (- 27 %).

Ce vieillissement se traduit par une moyenne d'âge plus élevée de deux ans en 2007, soit 47 ans, contre 45 ans en 2000.

Le nombre d'exploitations professionnelles dirigées par les 50 à 59 ans a connu la plus faible baisse (- 7 %) mais cette classe d'âge a vu parallèlement les superficies augmenter de 19 %. Les superficies d'exploitations dont les dirigeants ont plus de 60 ans ont progressé de 38 %.



Comparaison 2000 et 2007 des effectifs de chefs d'exploitants et co-exploitants par classe d'âge pour les exploitations professionnelles

Source : Enquêtes Structure des Exploitations / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

Pour ce qui concerne les exploitations non professionnelles, la classe d'âge la plus représentée concerne sans surprise les plus de 60 ans qui représentaient en 2007 54 % des effectifs de cette catégorie, suivie par les 50-59 ans (27 %), les 40-49 ans (14 %) et les moins de 40 ans (6 %). Cette dernière classe d'âge a vu ses effectifs divisés par 3 et les surfaces correspondantes par près de 2 entre 2000 et 2007.

	Moins de 40 ans		De 40 à 49 ans		de 50 à 59 ans		60 ans et plus	
	Nombre d'exploitations	Superficie (ha)						
2000	1 875	18 126	3 334	30 647	4 285	40 393	8 907	47 473
Part	25 %	4 %	3 %	8 %	44 %	12 %	89 %	52 %
2007	625	9 994	1 494	16 866	2 929	33 702	5 825	39 750
Part	16 %	3 %	24 %	4 %	37 %	9 %	87 %	39 %
2007/2000	- 67 %	- 45 %	- 55 %	- 45 %	- 32 %	- 16,6	- 35 %	- 16 %

Répartition des exploitations non professionnelles par classe d'âge du chef d'exploitation ou du premier co-exploitant et évolution 2000 - 2007

Source : Enquêtes Structure des Exploitations / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

II.2.2. Une approche selon la typologie des exploitations

Le croisement de la typologie des exploitations agricoles réalisée par le Service Statistique de la DRAAF avec l'âge moyen du chef d'exploitation distingue les systèmes élevage lait et/ou viande avec un âge moyen de 47 ans ("viande-vaches allaitantes") à 50 ans pour les systèmes "lait spécialisé peu intensif" ou "viande herbager".

Type d'exploitation	Age moyen
Cultures seules	50
Lait spécialisé intensif	48
Lait spécialisé peu intensif	50
Lait et cultures	45
Lait et bœufs/taurillons	45
Lait et vaches allaitantes	46
Moins de 20 ha	57
Non éleveur de bovins	51
Viande herbager	50
Viande vaches allaitantes et cultures	47
Total	52

Age moyen des chefs d'exploitation par typologie d'exploitation

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

Les chefs d'exploitation des structures de moins de 20 ha présentent l'âge moyen le plus élevé du fait du nombre important de non professionnels dans ce groupe typologique. Dans cette catégorie, les plus de 60 ans représentent 53 % des effectifs de chefs d'exploitations.

II.3. UNE ELEVATION DU NIVEAU D'ETUDE

La proportion de chefs d'exploitations et co-exploitants professionnels ayant fréquenté des établissements scolaires agricoles en formation initiale est de plus en plus forte. Alors qu'en 2000, ils étaient encore 37 % à n'avoir eu aucune formation initiale agricole, la proportion est descendue à 22 % en 2007. Il s'agit pour la plupart des populations les plus âgées.

Les agriculteurs ont donc un niveau d'études de plus en plus élevé, situation qui s'explique notamment par le fait que pour bénéficier des aides à l'installation (et principalement de la Dotation Jeunes Agriculteurs), les jeunes nés après le 1^{er} janvier 1971 doivent justifier d'un diplôme ou titre de niveau IV complété par un stage appelé de 6 mois pour conférer la capacité professionnelle agricole²².

²² Peu d'autres professions que celle d'exploitant agricole présentent autant de conditions de formation requis pour accéder au métier.

Formation initiale agricole	2007	%	2000	%	Evolution 2000/2007
Aucune	4 093	22 %	7 944	37 %	- 48 %
Primaire	1 637	9 %	3 285	15 %	- 50 %
Secondaire courte	7 401	39 %	6 700	31 %	10 %
Secondaire longue	3 844	20 %	2 489	11 %	54 %
Supérieure courte	1 696	9 %	1 163	5 %	46 %
Supérieure longue	222	1 %	155	1 %	0 %
Total	18 893	100 %	21 736	100 %	

**Répartition des chefs d'exploitation et co-exploitants professionnels
selon la formation initiale agricole - Evolution 2000-2007**

Source : Enquêtes Structure des Exploitations

Pour la génération des plus de 50 ans, la formation agricole va rarement au delà d'un enseignement secondaire court (BPA ou BEPA).

En 2007, près de 7 agriculteurs sur 10 avaient atteint le niveau secondaire alors qu'en 2000, moins de la moitié d'entre eux étaient dans ce cas.

Les résultats de la dernière enquête sur la structure des exploitations montre que la proportion d'agriculteurs détenteurs d'au moins un diplôme équivalent au brevet de technicien est d'autant plus élevée que l'exploitant est jeune. Elle passe de 27 % pour la génération 40 à 50 ans, à 61 % chez les 30-40 ans et culmine même à 80 % chez les plus jeunes.

Un quart des agriculteurs de moins de 40 ans possède un bagage scolaire agricole de niveau supérieur (au moins brevet de technicien supérieur agricole -BTSA-). Entre 2000 et 2007, un agriculteur de cette génération sur cinq a d'ailleurs suivi une formation professionnelle continue en renforcement de sa formation initiale.

Le niveau d'études des co-exploitants de systèmes sociétaires apparaît conforme aux résultats précédemment commentées concernant les chefs d'exploitation et co-exploitants. En revanche, s'agissant du conjoint avec statut sur les exploitations professionnelles, 61 % n'avaient, en 2007 aucune formation agricole initiale, 21 % déclaraient disposer d'une formation agricole secondaire courte mais 7 % seulement avaient un niveau secondaire long, 3 % une formation agricole initiale supérieure courte et 1 % un niveau supérieur long.

II.4. LES EXPLOITATIONS AGRICOLES : LIEUX DE TRAVAIL ET DE VIE

Le lecteur aurait probablement trouvé plus judicieux que ce volet consacré au statut juridique des exploitations figure davantage dans la partie du présent rapport consacré à l'organisation du travail dans la mesure où la façon dont les agriculteurs décident de travailler, seul ou à plusieurs, sur une exploitation est au cœur même des choix d'exploitation et des façons de concevoir et de répartir le travail.

Néanmoins, conscient que le choix de se regrouper ou non au sein des exploitations est, avant tout une affaire de relation entre les hommes, le parti a été pris de faire figurer cette question du statut juridique des exploitations au sein de ce chapitre consacré aux hommes et aux femmes dans l'agriculture.

II.4.1. Les modes de faire-valoir

Le mode de faire-valoir dominant est le fermage, à hauteur de 79 % des surfaces agricoles utiles en Basse-Normandie en 2007 alors qu'il représentait à peine 70 % en 2000 pour l'ensemble des exploitations. Pour les exploitations professionnelles, la représentativité des surfaces en faire-valoir direct est légèrement plus élevée (23 % contre 21 %).

Sur la période d'observation, tous types d'exploitations confondus les surfaces en faire-valoir direct ont baissé de 31 % alors qu'elles ont augmenté de 9 % pour celles en fermage.

	2000 (ha)	2007 (ha)	Part 2007 %
Basse-Normandie			
Faire-valoir direct	368 746	255 500	21
Fermage	885 524	966 713	79
Calvados			
Faire-valoir direct	124 876	94 019	25
Fermage	265 826	284 610	75
Manche			
Faire-valoir direct	136 808	91 396	21
Fermage	315 516	340 539	79
Orne			
Faire-valoir direct	107 061	70 084	17
Fermage	304 182	341 564	83

**Répartition de surface agricole utile selon le mode de faire-valoir
en 2000 et en 2007 en Basse-Normandie**

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles"

A l'échelon des départements l'Orne et la Manche se distinguent par une proportion plus forte des surfaces en fermage (respectivement 83 et 79 %). Le Calvados affiche quant à lui le pourcentage le plus élevé de surfaces en faire-valoir direct. On peut y voir notamment le fait que les secteurs d'élevage connaissent traditionnellement davantage de surfaces en fermage que les grandes cultures par exemple (cf. graphique ci-après).

	Moins de 40 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 ans et plus
SAU en faire-valoir direct	7 %	16 %	27 %	57 %
SAU en fermage	93 %	83 %	72 %	43 %

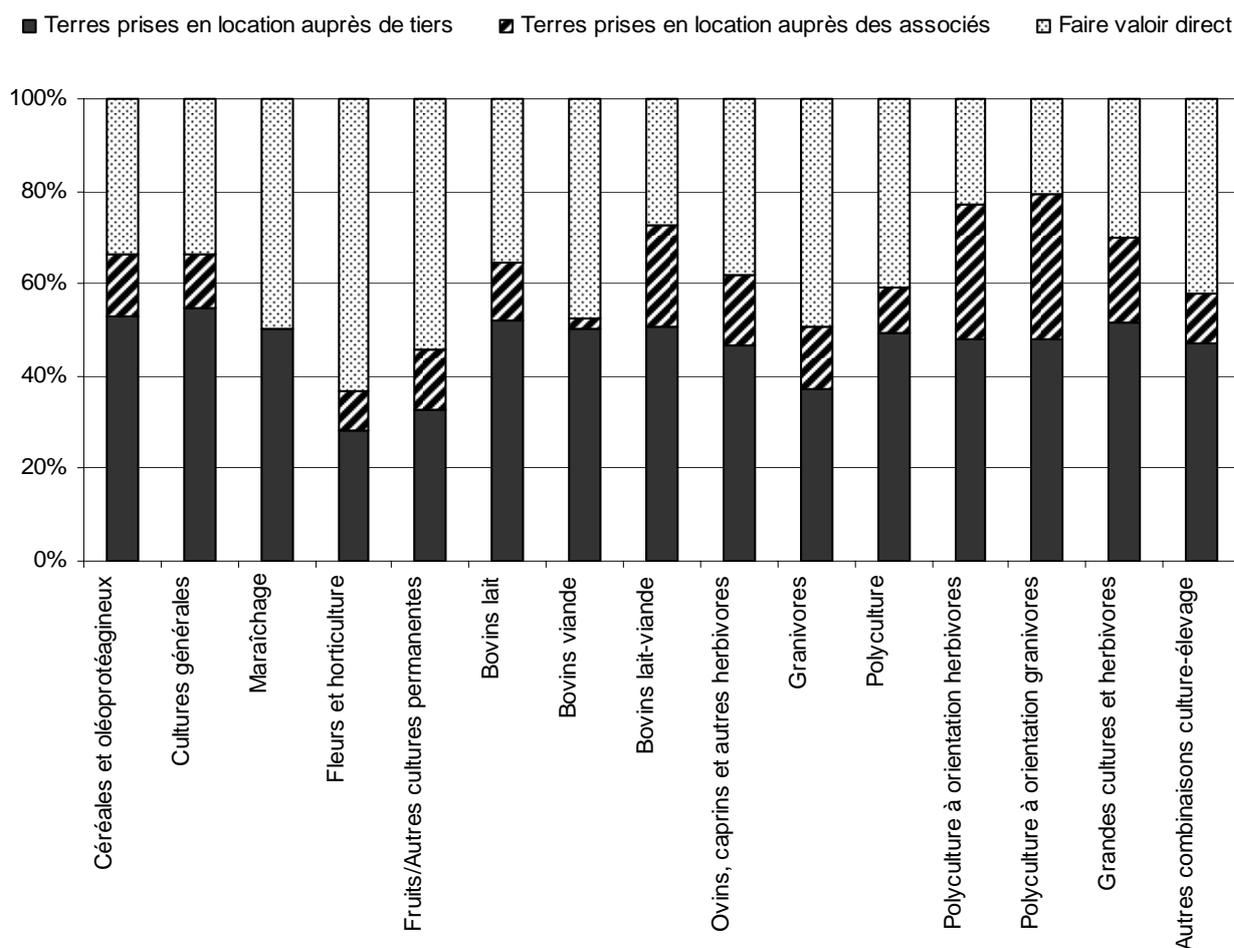
**Répartition en % des modes de faire-valoir selon l'âge en 2007
des chefs d'exploitation ou co-exploitants**

Source : Enquête "Structure des Exploitations Agricole" 2007

La répartition par âge indique, sans surprise, que 93 % des surfaces en fermage sont exploitées par des exploitants agricoles de moins de 40 ans contre 7 % en faire-valoir direct. Cette situation s'explique tout logiquement par le fait que les jeunes qui s'installent ne peuvent, dans un premier temps, acquérir tout ou partie de leurs terres.

Cette situation est en progression puisqu'en 2000, 81 % des surfaces exploitées par les moins de 40 ans étaient en fermage. Nous aurons l'occasion de revenir plus avant sur ce point dans le chapitre consacré aux installations-transmissions mais l'augmentation des prix de vente des exploitations explique notamment cette situation ; les jeunes peuvent de moins en moins accéder à la propriété des outils.

Les tranches d'âge avançant, la part de la SAU en fermage diminue et celle en faire-valoir direct augmente pour devenir majoritaire et atteindre 57 % pour les plus de 60 ans qui sont encore actifs. Force est de constater que seulement 27 % de la SAU exploitée par la tranche d'âge 50-59 ans est en faire-valoir-direct.



Répartition des exploitations selon le type de faire-valoir par système

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" 2007

Une approche plus approfondie détaillant le type de location montre que dominent les surfaces prises en location auprès de tiers (68 %) sur les surfaces prises en location auprès des associés (11 %).

	Exploitations professionnelles	Exploitations non prof.	Total
Terres prises en location auprès de tiers	71 %	38 %	68 %
Terres prises en location auprès des associés	12 %	2 %	11 %
Faire valoir direct	17 %	60 %	21 %
Autres modes de faire valoir	0 %	1 %	0 %

Répartition en % des modes de faire-valoir selon l'âge des chefs d'exploitation ou co-exploitants

Source : Enquêtes Structure des Exploitations

On relèvera également que la majorité des surfaces des exploitations non professionnelles sont en faire-valoir direct.

II.4.2. Le statut juridique des exploitations : le développement des formes sociétaires

II.4.2.1. L'Etat des lieux

Face à l'évolution constatée d'augmentation de la taille des structures et pour répondre aux exigences croissantes de meilleurs confort de vie et de travail, deux solutions s'offrent aux agriculteurs et plus particulièrement aux jeunes :

- s'installer en individuel avec le recrutement de salariés,
- s'installer en société.

Le secteur de la production agricole se rapproche, par ses problématiques, des autres secteurs d'activités et l'exploitation agricole doit, de plus en plus, être gérée comme une entreprise. De ce fait, les aspects professionnels sont de plus en plus dissociés de la sphère familiale ou privée. Telles sont, du moins, les aspirations sociologiques des agriculteurs aujourd'hui.

	GAEC	EARL	SCEA	SARL
Forme	Civile	Civile	Civile	Commerciale
Nombre d'associés	Mini 2 / maxi 10 Pas d'époux ou concubins seuls Obligation de travail pour tous les associés	Mini 1 maxi 10	Mini 2	Mini 2 maxi 50
Capital social	Fixe ou variable Mini 7 500 euros	Mini 7 500 euros	Pas de minimum	Mini 7 500 euros
Gestion	Gérant obligatoirement associé exploitant Tous les associés doivent participer de façon égale aux travaux et à la gestion du groupement	Gérant obligatoirement associé exploitant 2 types d'associés : les associés exploitants et les associés simples apporteurs de capitaux	Gérant associé ou non, nommé par les statuts associés	Gérant associé ou non

Les différentes formes de société agricoles

Source : www.terresdeurope.net

Opter pour un système sociétaire peut en effet constituer une solution pour bénéficier de meilleures conditions de travail, de revenus décents et d'un taux

d'endettement plus raisonnable mais aussi d'une meilleure qualité de vie grâce à un meilleur partage du travail et le dégagement de temps libre pour la famille et les loisirs.

On recense 4 grands types de sociétés :

- le Groupement Agricole d'Exploitation en Commun (GAEC),
- l'Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée (EARL),
- la Société Civile d'Exploitation Agricole,
- la Société Anonyme à Responsabilité Limitée (SARL).

Les avantages des systèmes sociétaires peuvent être :

- fiscaux,
- économiques, en permettant de rémunérer le foncier en propriété ou encore grâce à des apports en capitaux moindres pour les jeunes agriculteurs,
- matériels, avec la mise en commun des outils de production,
- humains, grâce au partage des responsabilités et des astreintes,
- statutaires, certaines formes sociétaires permettent d'avoir le statut social de salarié et d'autres, le statut de non salarié agricole (aspects régime social).

En revanche, les inconvénients et les contraintes sont d'ordres :

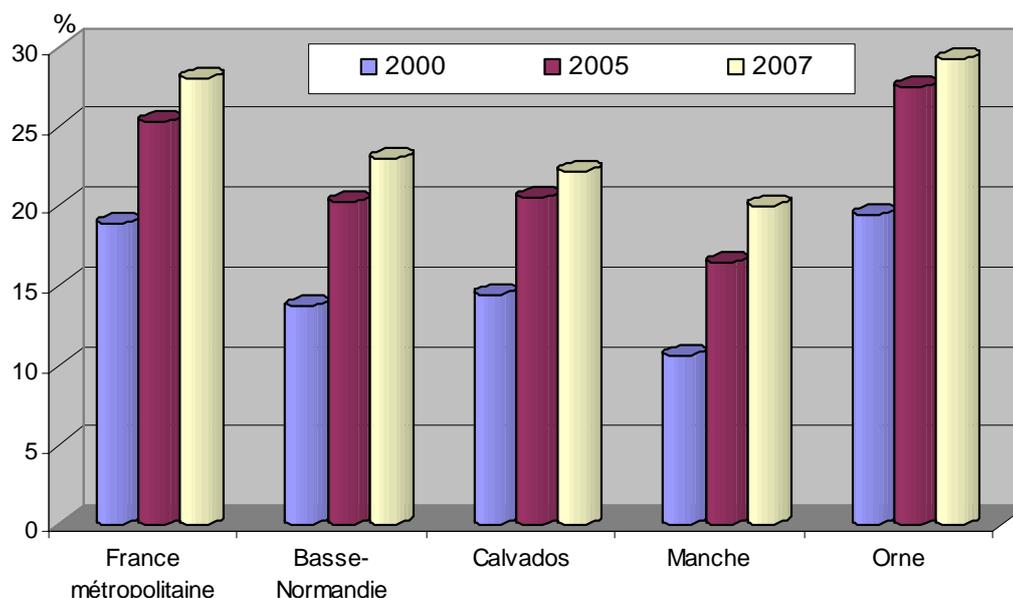
- administratifs et réglementaires, avec l'obligation d'établir des statuts, de rédiger les comptes-rendus des assemblées générales,
- économiques, du fait d'un coût à la constitution de la société (taxes) et d'éventuels changements de statuts,
- humains, en raison des possibles conflits entre les associés, point qui, sur le plan sociologique, mérite une attention toute particulière.

Il convient de noter à cet égard que les Chambres d'Agriculture de Normandie, conscientes que les formes sociétaires participent activement à l'évolution de l'agriculture sur les plans économique et sociologique, ont réalisé en 2009 une étude sur l'accompagnement de ces structures notamment dans le domaine des ressources humaines.

II.4.2.2. Un phénomène en croissance en Basse-Normandie

Au niveau national, la Basse-Normandie comprenait 4 % des exploitations françaises sous système sociétaire en 2007, résultat d'un point inférieur à la représentativité de la région pour l'ensemble des exploitations.

Entre 2000 et 2007, la croissance des systèmes sociétaires a été particulièrement plus accélérée en Basse-Normandie qu'au niveau national : + 16 % en nombre d'exploitations pour la région contre + 13 % pour la France métropolitaine ; + 34 % en surfaces contre + 25 % et + 15 % en nombre d'UTA contre + 7 %, la palme revenant au département de la Manche qui affiche des évolutions de + 22 % pour le nombre d'exploitations, + 34 % en surfaces et + 19 % en nombre d'UTA.



Evolution de la part d'exploitations (en %) en système sociétaire (ensemble des exploitations)

Sources : Agreste - Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles"

En 2007, les formes sociétaires représentaient 23 % des exploitations agricoles bas-normandes contre près de 14 % sept ans plus tôt. Cette évolution tend à s'amplifier puisque les $\frac{3}{4}$ des installations aidées en région le sont sous une forme sociétaire.

	Ensemble des exploitations		Exploitations professionnelles		Exploitations non professionnelles	
	Nombre	SAU (ha)	Nombre	SAU (ha)	Nombre	SAU (ha)
Exploitant individuel	19 036	613 550	8472	525 820	10 564	87 730
GAEC	2 107	27 6773	2 080	275 176	s	s
EARL	2 793	27 4274	2 757	271 770	37	2504
Groupement de fait	59	2 559	13	1 663	s	s
Société civile	574	47 484	377	39 900	197	7584
Société commerciale et coopérative	132	8056	130	8056	s	0
Autre personne morale ou physique	29	3 109	27	3 108	76	2 494
Ensemble	24 721	1 224 986	13 847	1 124 674	10 874	100 312

s : secret statistique

Répartition des exploitations agricoles selon leur statut en 2007

Source : Enquête "Structure des Exploitations Agricole" 2007

Pour ce qui concerne les exploitations professionnelles, la proportion de sociétés approche les 40 % en 2007, ce qui représente une augmentation assez remarquable par rapport à 2000 (26,4 %). En revanche, le phénomène sociétaire est marginal au sein de l'agriculture non professionnelle qui comprend plus de 97 % d'exploitants individuels.

	2000		2007	
	Toutes expl.	Dont prof.	Toutes expl.	Dont prof.
Exploitant individuel	86,3 %	73,6 %	77,1 %	61,3 %
GAEC	5,9 %	12,0 %	8,5 %	15,0 %
EARL	5,7 %	11,5 %	11,3 %	19,9 %
Autres sociétés	2,1 %	2,9 %	3,1 %	3,8 %
Total sociétés	13,7 %	26,4 %	22,9 %	38,7 %

Evolution 2000-2007 du statut des exploitations agricoles en Basse-Normandie (en %)

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles"

En 2007, la moitié de la surface agricole utile en Basse-Normandie répondait à un statut sociétaire et plus de 53 % pour les seules exploitations professionnelles. En revanche, les surfaces agricoles sous statut sociétaire des exploitations non professionnelles ne représentaient que 10 %.

Ce sont les **Exploitations Agricoles à Responsabilité Limitée** (EARL) qui dominent avec près de 20 % des structures professionnelles sous cette forme, suivies par les **Groupements Agricoles d'Exploitation en Commun** (GAEC).

En Basse-Normandie, entre 2000 et 2007, le nombre d'EARL a crû de près de 38 % et les surfaces correspondantes de plus de 57 %.

Le nombre de GAEC s'est quant à lui stabilisé mais les surfaces agricoles sous cette forme juridique ont augmenté de 22 %.

	Hommes	Femmes
Exploitant individuel	68,6 %	31,4 %
GAEC	88,6 %	11,4 %
EARL	73,8 %	26,2 %
Société civile	72,1 %	27,9 %
Société commerciale et coopérative	79,5 %	21,2 %
Ensemble	71,1 %	28,9 %

Répartition hommes-femmes selon le statut de l'ensemble des exploitations agricoles en Basse-Normandie en 2007 (en %)

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles"

Le GAEC est une forme d'organisation particulière dans la mesure où il n'y a pas (officiellement) un seul patron mais une structure dans laquelle les associés sont à égalité. Dans le cadre familial, le modèle de société parents-enfants qu'est le GAEC est souvent en réalité un moyen de transmettre progressivement l'exploitation familiale sur plusieurs années. Il s'agit d'une situation temporaire avant que le jeune ne prenne le relais du père. En revanche, une société constituée entre deux personnes d'une même famille et d'une même génération (entre frères et sœurs par exemples) relève d'une logique différente.

Les autres sociétés ont progressé de 17 % sur la période. Parmi elles, les sociétés civiles concernent près de 400 exploitations en 2007.

La répartition des statuts selon le sexe du chef d'exploitation ou premier co-exploitant montre que près d'un tiers des structures individuelles étaient dirigées par une femme en 2007 contre 21 % pour les systèmes sociétaires.

Les EARL se distinguent très nettement puisqu'un quart de ces sociétés étaient sous la direction d'une femme. Le développement de cette forme de société très plébiscitée est aussi révélateur d'une évolution sociologique majeure car permettant aux épouses de s'installer. La proportion de femmes à la tête d'un GAEC était en revanche en deçà de la moyenne des sociétés avec 11 %.

		Exploitations 2000	Exploitations 2007	2007/2000	SAU moyenne (en ha) en 2007	UTA moyenne en 2007
Calvados	Tous statuts	9 100	6 554	- 28 %	44	1,5
	Expl. individuel	7 779	5 083	- 35 %	33	1,0
	GAEC	463	419	- 10 %	126	2,9
	EARL	578	804	39 %	100	2,1
	Autres sociétés	269	231	- 14 %	82	6,8
	Total sociétés	1 310	1 454	11 %	106	3,1
Manche	Tous statuts	18 240	11 831	- 35 %	25	1,1
	Expl. individuel	16 254	9 469	- 42 %	19	0,8
	GAEC	1 016	1 055	4 %	89	2,8
	EARL	736	1 082	47 %	64	2,2
	Autres sociétés	189	226	20 %	55	3,2
	Total sociétés	1 941	2 363	22 %	76	2,5
Orne	Tous statuts	8 419	6 335	- 25 %	49	1,5
	Expl. individuel	6 785	4 485	- 34 %	36	1,0
	GAEC	629	633	1 %	124	3,0
	EARL	712	907	27 %	97	2,0
	Autres sociétés	291	309	6 %	65	3,1
	Total sociétés	1 632	1 849	13 %	102	2,5

nr : non renseigné

Répartition départementale des exploitations selon leur statut

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles"

Au niveau départemental, c'est dans la Manche où le nombre d'exploitations sous statut sociétaire est le plus fort mais c'est dans l'Orne où la proportion d'exploitations sous statut sociétaire est la plus forte (45 % des structures).

La Manche affiche la plus forte progression du phénomène sociétaire entre 2000 et 2007 (+ 20 %). La région, qui accusait un certain retard encore en 2000, l'a comblé en étant classée 4^{ème} région ayant connu la plus forte progression. La Basse-Normandie se classe à la 10^{ème} place des régions françaises en nombre de sociétés enregistrées.

Comme le révèlent les statistiques, les systèmes sociétaires bénéficient d'une surface agricole utile moyenne beaucoup plus importante que les systèmes individuels,

prouvant là que l'agrandissement des structures va de pair avec l'augmentation du nombre de sociétés. Ce sont les GAEC du Calvados et de la Manche qui totalisent le plus grand nombre d'hectares en moyenne.

Le nombre moyen d'UTA est également plus élevé pour les sociétés et notamment pour les GAEC.

Au niveau de l'implantation géographique des systèmes sociétaires, les GAEC prédominent dans le Bocage et le Nord-Cotentin. Les EARL sont en revanche particulièrement bien représentées dans la plaine de Caen et la partie centrale de la région. Il convient par conséquent de dissocier les problématiques des sociétés en zone d'élevage et celles en zone de grandes cultures.

Au sein des EARL, il existe en réalité beaucoup de structures unipersonnelles et des sociétés entre couples qui ne répondent pas vraiment au concept "traditionnel" de société. Si on constate dans les statistiques une augmentation du nombre de sociétés, le modèle d'organisation du travail reste, au demeurant, pour l'instant encore très familial.

Le choix de constituer une EARL unipersonnelle ou familiale est souvent motivé par des avantages uniquement fiscaux et non pour une justification d'optimisation patrimoniale ou d'organisation du travail.

Différentes enquêtes ont montré que les jeunes sont globalement assez réticents à s'installer sous des formes sociétaires. Leurs souhaits les poussent davantage à aspirer s'installer en individuel. Cependant, lorsqu'ils entreprennent la démarche de recherche d'une exploitation en lien notamment avec les ADASEA, ils prennent souvent conscience qu'ils ne pourront assumer seuls la gestion d'une exploitation.

Pour mieux connaître le potentiel de travail au sein des structures, une extraction plus fine a été réalisée par le service statistique de la DRAAF pour les seuls groupes "lait"²³, croisant le statut juridique et la présence ou non de salariés. Cette approche révèle que près de 56 % des exploitations laitières étaient, en 2007, gérées par des exploitants individuels sans salarié ou des sociétés unipersonnelles sans salarié, ce qui représente, en volume de lait produit, 28 % du quota bas-normand ! On saisit là toute la fragilité de ces exploitations en cas d'indisponibilité de l'exploitant.

	Exploitations	%	Quotas (en milliers de litres)	%
Exploitant individuel avec salarié(s)	577	6,1	148 703	5,7
Exploitant individuel sans salarié	4 773	50,5	870 014	33,6
Société avec salarié(s)	905	9,6	414 518	16,0
Société sans salarié	2 464	26,1	934 905	36,1
Société unipersonnelle avec salarié	260	2,7	92 695	3,6
Société unipersonnelle sans salarié	479	5,1	132 081	5,1
Total groupes "lait"	9 458	100	2 592 916	100,0

**Répartition des exploitations des groupes lait selon la présence d'activité
ou de revenus extérieurs en 2007**

Source : Enquête "Structure des Exploitations Agricoles" 2007 - traitement SRISE

²³ Davantage représentatifs pour ce type de croisement.

En résumé, la question est de savoir si le "modèle" familial encore largement majoritaire va subsister longtemps. L'augmentation de la taille et, par voie de conséquence, de la valeur des structures, nécessitera vraisemblablement l'apport de capitaux extérieurs. Les formes sociétaires apparaissent inévitables bien que globalement peu plébiscitées et souhaitées par les jeunes avant leur installation sauf pour de la transmission de patrimoine et d'outils.

Les "vrais" systèmes sociétaires sont ceux dans lesquels plusieurs co-exploitants participent pleinement à la vie de l'exploitation.

Les autres régions de l'Ouest sont plus avancées sur les formes GAEC/autres tiers que la Basse-Normandie où ces organisations restent, au demeurant, finalement très familiales.

II.4.2.3. Analyse sociologique plus fine des systèmes sociétaires

Pour aller plus avant dans la composition des systèmes individuels et sociétaires, des croisements spécifiques ont été demandés au service statistique de la DRAAF de Basse-Normandie à partir des enquêtes structure 2007. Malgré les limites de l'exercice compte tenu du faible nombre d'exploitations enquêtées qui rend l'extrapolation moins fiable, quelques enseignements sont à retenir du point de vue sociologique par rapport à la situation du conjoint du chef d'exploitation.

Ainsi, globalement, sur près de 5 700 exploitations agricoles en système sociétaire :

- 8 % sont formées par le couple d'exploitants, majoritairement composées d'EARL, les personnes concernées travaillant exclusivement sur l'exploitation,
- 53 % sont composées de co-exploitants autres que les conjoints mais ces derniers n'ont pas de revenus extérieurs à l'exploitation,
- 39 % des sociétés sont composés de co-exploitants avec apport de revenus extérieurs (du conjoint seul, de l'exploitant et du conjoint, de l'exploitant seul).

Pour cette catégorie qui rassemble plus de 2 200 exploitations concernées par ce phénomène de pluriactivité, dans plus des $\frac{3}{4}$ des cas, il s'agit de conjoints seuls travaillant à l'extérieur, le reste étant réparti entre des structures dans lesquelles l'exploitant et le conjoint ont un revenu extérieur et, de manière plus résiduel, l'exploitant seul travaille également à l'extérieur.

On retiendra dans cette approche que les GAEC se distinguent tout particulièrement puisque dans la moitié de ces structures, le conjoint travaille à l'extérieur de l'exploitation.

Sur les 19 000 structures sous statut individuel, dans près de 7 420 cas (soit 39 %), le chef d'exploitation est seul, sans conjoint. Parmi ce contingent, les femmes chefs d'exploitations représentent près d'un tiers des effectifs.

Pour près de 6 400 exploitations individuelles (soit 34 %), il y a un revenu extérieur qui est le fait du conjoint (dans 47 % des cas), de l'exploitant seul (33 % des cas) ou du couple (21 %).

Enfin, pour 5 240 structures, le conjoint travaille sur l'exploitation (soit 28 %) avec la répartition suivante :

- pour 52 % des exploitations, le temps de travail du conjoint n'excède pas le mi-temps,
- pour 31 % des structures, le conjoint travaille à temps complet,
- pour 17 % des exploitations, les conjoints travaillent plus d'un mi-temps mais moins d'un temps plein.

II.4.2.4. Les systèmes sociétaires et l'enjeu du "vivre et travailler ensemble"

Si s'installer en société permet d'investir et de répartir les risques à plusieurs et si les choix nécessairement collectifs apparaissent plus réfléchis, les risques de conflits peuvent, en revanche, être importants et porter atteinte à l'organisation globale de la structure ainsi fragilisée. Si un mauvais climat entraîne des difficultés de gestion de la structure, il peut aboutir, au pire, à l'implosion de la structure. Bien qu'il n'existe pas de statistiques précises disponibles, on peut relever un certain nombre d'échecs des systèmes sociétaires.

Les systèmes sociétaires sont aussi particulièrement confrontés au départ ou à l'arrêt d'un associé. La difficulté de retrouver un nouvel associé n'est pas chose aisée et cet aspect doit être si possible anticipé. Au niveau national, des études montrent que 60 % des dissolutions sont dues à des difficultés relationnelles entre les associés²⁴. Toutefois, il convient de relativiser ce constat car la séparation entre associés n'est cependant pas systématiquement synonyme d'échec et due à une absence de convergence de stratégie sur l'exploitation. Ce peut être un choix délibéré de réorientation professionnelle. L'un des associés peut vouloir partir pour changer de parcours professionnel. Certaines dissolutions sont par ailleurs tout simplement liées à la cessation d'activité. On peut également dissoudre une société pour en créer une autre, ce qui interfère sur les résultats statistiques.

La nature des rapports entre les hommes et les femmes constituant une société agricole sont au cœur des problématiques sociologiques. C'est pourquoi la Chambre Régionale d'Agriculture de Normandie a réalisé en 2009 un travail avec l'ensemble des acteurs concernés autour des systèmes sociétaires avec pour objectif de proposer des pistes d'actions visant à prévenir les conflits et donc les risques d'échecs des systèmes sociétaires.

Cette démarche est d'autant plus justifiée que l'on estime que dans 25 à 30 % des systèmes sociétaires, il existe un problème relationnel entre associés larvé ou déclaré.

L'enquête de terrain réalisée dans le cadre de cette étude pilotée par la Chambre a révélé que les congés constituaient souvent l'argument premier motivant la constitution d'une société. La façon de s'organiser vient après.

Force est de constater que l'association de co-exploitants repose bien souvent sur des compromis entre associés bien que l'on constate souvent le "leadership" d'un associé. Cette situation d'animateur de la société est le plus souvent bien acceptée.

Par ailleurs, il n'est pas rare de constater des sociétés dans lesquelles chaque associé se voit affecter une tâche ou un atelier particulier. Cette spécialisation ne

²⁴ Source : Transrural Initiatives.

s'avère pas toujours optimale et la réussite d'une société se révèle aussi par le bon niveau d'intégration de toutes ses composantes.

Les conflits pouvant émerger entre les associés ont souvent pour cause des désaccords de visions du métier entre les parties en présence. Le contexte difficile des filières agricoles exacerbe les conflits au sein des sociétés. Les tensions sur l'organisation du travail s'accroissent alors. Les difficultés relationnelles s'accumulent lorsqu'il faut non plus partager un résultat mais partager des pertes. Sur cette même thématique, la situation de crise comme la grève du lait en septembre 2009, phénomène révélateur de valeurs et de visions différentes, a généré des conflits entre exploitants avec des impacts préjudiciables dans l'organisation des chantiers d'ensilage entre voisins.

Pour les formes familiales, de type GAEC, le patriarche, lorsqu'il est encore présent, règle bien souvent les relations entre les associés. Il n'en demeure pas moins qu'il puisse exister un certain nombre de sociétés familiales de type GAEC voire même d'EARL entre conjoints dans lesquels il y a mésentente entre les parties. Pour le renouvellement des générations, on s'associe parfois avec un tiers pour remplacer les parents partis en retraite bien que ces derniers restent souvent très présents sur l'exploitation en soutien mais cette forme d'aide familiale n'est pas "détectable" au niveau des statistiques.

Les sociétés familiales ne sont pas à l'abri des tensions. Si la forme parents-enfants n'est pas appelée à se pérenniser du fait du départ en retraite des aînés, les systèmes entre frères ou entre époux sont quelquefois conflictuels. Des dissolutions judiciaires de sociétés au sein de familles sont douloureuses voire parfois violentes. Les cas de divorce peuvent être une cause de rupture de ce type de société avec des conséquences souvent dévastatrices.

Pour certains experts consultés, si la formule des GAEC à 7 ou 8 co-exploitants se généralisait, la sociologie évoluerait inévitablement. Mais la volonté d'indépendance et d'autonomie demeure forte et peut être préjudiciable quant à la recherche de formes innovantes d'organisation des exploitations.

Concernant le partage de vue stratégique entre les différentes parties, le règlement intérieur est le document de formalisation des projets communs entre les différents co-exploitants. Dans la gestion sociétaire, un règlement intérieur rigoureux est un outil obligatoire. Il faut déjà à ce stade premier anticiper et voir comment les problèmes potentiels vont pouvoir être réglés. Ce document doit intégrer tous les éléments de la vie au quotidien. Mais ce règlement intérieur ne suffit toutefois pas toujours à un vrai partage entre associés du projet global qui répond à une démarche bien différente.

Selon certains experts consultés, à l'occasion des stages à l'installation, les jeunes sont insuffisamment réceptifs à ce discours. Cet aspect revêt pourtant un caractère stratégique.

Les jeunes privilégient les préoccupations d'ordres technico-économiques sur les relations humaines et le management. Au départ, la priorité consiste à finaliser le montage financier et fiscal mais le projet de vie partagé est souvent examiné après.

Mais un projet technique et économique sans projet humain est souvent voué à l'échec. Il convient de voir dès le départ si les personnes sont faites pour vivre et travailler ensemble. Certains conseillers appartenant notamment à des établissements bancaires peuvent stopper certains projets si la viabilité économique mais aussi le projet de vie de la société ne paraît pas viable.

Très en amont, les établissements de formations agricoles n'informent pas suffisamment sur l'organisation des systèmes sociétaires bien que des initiatives comme la "semaine professionnelle" au lycée de Saint-Lô Thère a toutefois pour objectif de présenter les outils et les organisations.

Tout l'enjeu est d'accompagner en amont la constitution des sociétés pour que les aspects relationnels et organisation du travail soient examinés dès le départ.

A ce propos, précisons que la conduite des Stages Préparatoires à l'Installation (SPI) est différente selon les départements. Le suivi individuel avec la nomination d'un référent SPI en lien avec l'ADASEA est obligatoire dans le Calvados. Se pose aussi le financement de telles initiatives.

Il pourrait être suggéré de lier une partie de la DJA ou les prêts à la rédaction d'un rapport sur le projet humain ou le suivi par le jeune d'un module particulier qui permettrait de peaufiner sa capacité à intégrer son projet de vie et d'organisation. Mais plutôt que des apports théoriques, il conviendrait de favoriser le recueil de témoignages lors de ces modules.

Le Plan de Professionnalisation Personnalisé (PPP), ensemble de préconisations qui doit permettre à tout candidat éligible aux aides à l'installation en agriculture de se préparer au métier de responsable d'exploitation agricole, est l'occasion d'intégrer ces préoccupations. Le PPP est obligatoire dans le Calvados (choix politique).

Relevons par ailleurs que les stages à l'installation s'adressent uniquement aux associés qui entrent dans une structure sociétaire mais il conviendrait parallèlement pour bon nombre d'observateurs de bien préparer également les accueillants (i.e. les autres associés en place).

Si la phase de démarrage d'un système sociétaire est stratégique, son suivi l'est tout autant.

L'assemblée générale entre associés, étape de remise des comptes de l'exploitation en présence des conseillers de gestion peut être l'occasion d'aborder des questions d'organisation ou des difficultés relationnelles. Il faut toutefois que les différents associés soient demandeurs, ce qui est loin d'être évident. En effet, l'une des difficultés repérées est qu'il n'existe pas vraiment de demande formalisée de la part des personnes en conflit. De plus, en Basse-Normandie, personne au sein des organismes agricoles n'est vraiment formé pour mettre à disposition des compétences pour venir en aide à des sociétés où les parties sont en difficulté relationnelle ou tout du moins, l'offre de compétences n'est pas suffisamment connue. Certaines chambres d'agriculture (à l'exemple de l'Eure) ont mis en place des dispositifs pour accompagner les agriculteurs en société en la matière.

L'une des pistes pourrait consister à officialiser en région un réseau d'alerte permettant à chaque organisme en contact direct avec les agriculteurs de déceler potentiellement des situations de détresse ou de conflit au sein des systèmes

sociétaires afin de trouver les moyens adéquats pour intervenir assez tôt, en médiateur (à l'exemple du Réseau de Diffusion Technologique par exemple sur les besoins technologiques des entreprises). D'autant qu'il existe toujours une personne de confiance référente par exploitation (conseillers de gestion, responsables du contrôle laitier, conseillers des chambres, ADASEA...). Pour la mise en œuvre d'une telle organisation, la difficulté relève cependant de la structuration du monde agricole en Organisations Professionnelles Agricoles (OPA) qui rassemblent l'ensemble des structures créées ou gérées par et pour les agriculteurs dont certaines peuvent être concurrentes entre elles.

L'enjeu consiste à trouver un "référent" en capacité d'intervenir auprès de co-exploitants en conflit sachant que la plupart du temps, les personnes concernées ne sont pas demandeurs d'interventions extérieures. Cet aspect pose néanmoins le problème de la concurrence entre les organismes intervenants au sein des exploitations agricoles. Il conviendrait en outre de s'engager dans un programme de formation "relations humaines" de ces "sentinelles".

Du fait de la relation de confiance qu'il noue avec les co-exploitants, le conseiller de gestion qui intervient à 90 % dans la constitution des sociétés (les 10 % sont le fait des notaires) est la personne idoine pour avoir le rôle de médiateur dans le cas d'une société en conflit.

Il existait autrefois des commissions "agriculture de groupe" au sein de départements comme l'Orne qui avaient vocation de former des médiateurs. A défaut de fonctionner de manière optimale, ces structures n'existent plus en Basse-Normandie.

Comment travailler à plusieurs sur une exploitation, avec des salariés ou entre associés ? L'objectif est d'accompagner les hommes dans ces démarches de relations humaines.

II.4.2.5. Le cas particulier des Sociétés Civiles Laitières

Le décret n° 2005-1414 du 16 novembre 2005 a créé la "Société Civile Laitière" (SCL) qui rend possible le transfert de quotas sans prélèvement au profit d'une société ayant pour objet la mise en commun, dans sa totalité, de la seule activité de production laitière des associés et cela, sans transfert des terres correspondantes. Cette possibilité constitue un aménagement du dispositif des quotas laitiers afin de favoriser l'exercice de la production laitière. Il répond principalement à deux principaux enjeux au sein de la production laitière :

- la réalisation d'investissements productifs en commun permettant par exemple la mise aux normes des exploitations et leurs modernisations, ce qui permet d'accroître leurs performances et leur rentabilité,
- le partage de la charge de travail et la répartition des astreintes entre éleveurs.

Les producteurs laitiers désireux de mettre leur activité en commun peuvent ainsi réaliser ce rapprochement dans des conditions plus favorables de ce qui était prévu jusqu'alors. Toutefois, ce dispositif est très encadré du point de vue réglementaire.

Tout d'abord, la décision de création d'une SCL par deux chefs d'exploitation correspond à un engagement de mettre en commun uniquement l'activité de production

laitière par l'exploitation d'un atelier commun de traite. Le troupeau (vaches laitières et génisses de renouvellement²⁵) et les équipements liés à la production laitière sont mis en commun mais la société n'est en rien constituée des terres. Autrement dit, le quota est déconnecté du foncier. Selon ce schéma, les aides de la PAC (Droits à Paiement Unique)²⁶ restent perçues par chacune des exploitations. Notons également que chaque exploitation doit produire du fourrage au prorata de son quota.

La distance séparant les exploitations et le siège de la SCL ne doit pas dépasser une certaine distance qui peut toutefois représenter plusieurs dizaines de kilomètres. Dans certains départements, les contraintes (distance entre les exploitations) sont telles que cela apparaît rédhibitoire à l'essor de cette nouvelle organisation sociétaire.

Chacun des associés doit personnellement et obligatoirement participer à l'activité de production laitière. Toute dérive, telle la location déguisée de quota, pourra être sanctionnée, le Préfet étant habilité à faire contrôler, in situ, le fonctionnement des SCL.

S'engager dans une SCL contraint les associés à travailler ensemble sur du moyen voire du long terme. Cela sous-tend une bonne entente entre les deux co-contractants. En cas de retrait avant 5 ans, les quantités de quotas que chaque producteur a transférées à la société lui sont réattribuées mais il est alors fait application d'un prélèvement de 10 % sur le quota.

Par ailleurs, la SCL est collectée par une seule laiterie, ce qui pose la difficulté au cas où les deux exploitations concernées livraient à deux établissements différents. La question est encore plus délicate à gérer dans le cas de la production de lait sous Appellation d'Origine ou en cahier des charges spécifique. Dans ce cas précis, les deux exploitations doivent avoir le même profil.

Les SCL sont donc une nouvelle forme d'exploitations agricoles pour l'heure peu plébiscitée par le monde agricole en raison des contraintes existantes.

On peut se poser la question si ces contraintes qui apparaissent rédhibitoires sont liées aux règles administratives draconiennes ou si cela tient à la sociologie des agriculteurs qui ne sont pas prêts à s'intégrer dans ces formes sociétaires dans lesquelles ils ne sont plus intégralement propriétaires d'une partie de leur outil. Le modèle SCL représente un éclatement du modèle agricole classique fondé sur le triptyque foncier - famille - patrimoine.

Au demeurant, certains experts indiquent que dans les SCL actuellement mises en place, il y en a un certain nombre qui ne respecte pas les obligations c'est-à-dire que l'une des deux parties ne participe pas aux travaux de l'exploitation laitière comme l'y oblige la loi. Il s'agit parfois d'une exploitation avec un fort quota qui "absorbe" en réalité une exploitation à plus faible quota qui rencontre des difficultés et ne peut plus faire

²⁵ En revanche, les bovins viande, y compris les taurillons laitiers, restent au niveau de chaque exploitation.

²⁶ La réforme de la Politique Agricole Commune (PAC) de 2003 a introduit un nouveau système de paiement unique par exploitation et a séparé les aides de la production (découplage). Cette aide est fondée sur un dispositif de Droits à Paiement Unique (DPU). Le découplage remplace une partie des aides directes perçues jusqu'alors par une prime unique à l'exploitation. Le montant de cette prime unique est calculé sur la base des aides directes moyennes reçues sur une période historique de référence. Pour certains experts, va vraisemblablement se poser à moyen et long termes la justification du maintien du principe de référence historique. Le versement de cette aide, qu'il y ait ou non production, est subordonné au respect des Bonnes Conditions Agricoles et Environnementales (conditionnalité).

face à certaines contraintes (mises aux normes notamment). Les objectifs individuels des deux agriculteurs sont alors très différents : pour l'un, il s'agit de se maintenir en gardant le statut ; pour l'autre, l'enjeu est de se développer.

La nature même du texte réglementaire régissant les SCL est, pour certains, inadapté. Pourquoi ne pas simplement tolérer qu'un agriculteur qui confie son quota à une autre exploitation exploite ses terres différemment ?

Citons également le regroupement des ateliers laitiers de deux exploitations indépendantes afin de mieux gérer le travail d'astreinte. Cette solution est facilitée du fait de démarches administratives peu contraignantes. Contrairement aux sociétés civiles laitières, il n'existe pas de société entre les deux exploitants ; ils partagent simplement un même site d'élevage et restent indépendants l'un de l'autre. Ils mettent en commun leur force de travail pour leurs ateliers laitiers. Le regroupement s'appuie sur deux contrats cosignés par les exploitants : l'un régissant les aspects juridiques, l'autre décrivant les modalités financières. Parmi les difficultés avancées pour la mise en œuvre de tels regroupements, on relève la problématique de la mise à niveau des exploitations, l'entente entre les exploitants, la question de la collecte de lait dans l'hypothèse où les deux co-contractants n'avaient initialement pas le même collecteur...

II.4.3. Les agriculteurs en grande difficulté

Le secteur agricole est confronté à des situations de grande difficulté voire de pauvreté. L'évolution des structures et de la production laisse de côté certains exploitants pour des raisons multiples et variées. Celles-ci peuvent avoir pour origines des difficultés à s'adapter aux évolutions mais également des événements inattendus comme la maladie, une rupture familiale ou une mésentente entre associés d'une structure sociétaire.

Dans le cadre du rapport relatif à "la Politique Agricole Commune : bilan de santé et perspectives pour l'agriculture bas-normande" réalisé conjointement de ce présent rapport, un éclairage de CER FRANCE de Basse-Normandie a révélé, à partir des résultats comptables de leurs adhérents sur la campagne 2009, que 23 % des exploitations étaient en situation fragile et 17 % en situation sensible contre 60 % en situation saine.

Si on constate une augmentation de la taille des exploitations, existent néanmoins encore des petites exploitations (telles celles bénéficiant d'un petit quota de moins de 150 000 litres de lait) qui vivent isolées bien souvent sans aucune adhésion à des services mutualisés comme une CUMA. Le mari et la femme participent alors bien souvent à l'exploitation. On recense souvent des situations de grande pauvreté avec des niveaux de revenus en deçà du SMIC. Une étude réalisée par les Centres de gestion agréés CER FRANCE de la Manche avait ainsi répertorié 200 exploitations de la sorte dans ce département. Ce ne sont pas que des exploitants âgés ; il y a, parmi eux, des agriculteurs d'une quarantaine d'années, célibataires vivant avec les parents.

Certains agriculteurs se trouvent dans un dénuement alarmant voire une véritable déshérence ou même un désespoir social. Dans certains territoires, on constate un repli sur soi de certains agriculteurs se trouvant isolés. L'isolement est multiforme : il peut-

être géographique mais aussi social avec des personnes recluses qui ne s'ouvrent plus vers l'extérieur et sont, à terme, condamnées à cesser leur activité.

	2007	2008	2009
Analyses	18	8	4
Plans de redressement	8	4	0
Aide à la Réinsertion Professionnelle	13	10	9

Evolution du nombre d'agriculteurs bénéficiaires des procédures AGRIDIF et ARF dans l'Orne

Source : DDAF de l'Orne

Les agriculteurs, qui rencontrent des difficultés économiques liées à leur endettement ou lorsqu'ils ne peuvent assurer le redressement de leur exploitation avec leurs propres ressources, peuvent bénéficier d'aides publiques. En application du décret n°2009-87 du 22 janvier 2009 relatif au dispositif de soutien en faveur des exploitations agricoles en difficulté, l'administration doit s'assurer des perspectives de redressement de l'exploitation. L'objectif est de mettre en œuvre un plan de redressement au profit d'exploitations viables qui ont besoin d'une aide financière pour retrouver une situation saine (voir à ce sujet le détail de la procédure AGRIDIF et de l'aide à la réinsertion en annexe n° 3).

De par leurs missions, les MSA sont en capacité d'activer un réseau d'alerte en cas de problèmes individuels. La difficulté est toutefois de repérer au moment opportun les situations en dérive avant que les agriculteurs ne tombent dans une situation difficilement réversible. L'agriculture constitue l'un des domaines où l'on enregistre le plus de suicides.

Les crises agricoles comme la crise laitière qui sévit durement sur les producteurs actuellement portent atteinte aux résultats des exploitations, certains agriculteurs qui ont investi pour moderniser ou mettre aux normes leur outil de production se trouvent ainsi en incapacité de rembourser et se trouvent en situation de fort endettement. Toutefois, lors des consultations avec les structures en charge du soutien aux agriculteurs en difficulté (MSA, DDEA/DDAF...), on constate que les signalements relèvent majoritairement de causes structurelles, les causes conjoncturelles liées à la crise actuelle étant très minoritaires. Par exemple, dans le Calvados, parmi les 54 agriculteurs qui se sont signalés au 1^{er} décembre 2009 dans le cadre du numéro vert mis en place par la Préfecture dans le cadre de la crise laitière, la moitié concerne des problèmes structurels et étaient déjà suivie par une prise en charge antérieure.

Pour la Caisse de la Mutualité Sociale Agricole "Côtes Normandes", sur 180 agriculteurs en difficulté suivis dans le Calvados et la Manche à fin novembre 2009, 6 nouveaux se sont manifestés depuis la crise.

La crise, en exacerbant les situations critiques, ne fait que précipiter dans les difficultés des exploitations préalablement fortement exposées.

Si des accompagnements ponctuels existent (procédure AGRIDIF, intervention des Caisses de MSA...) avec l'aide financière de certains Conseils Généraux, les dispositifs et les outils pour accompagner les agriculteurs en difficulté manquent cruellement. D'ailleurs, le nombre d'agriculteurs accompagnés par les dispositifs "agriculteurs en difficulté" est ridiculement bas : de l'ordre d'une dizaine.

D'avis de certaines structures qui interviennent au bénéfice des agriculteurs en difficulté, ce dispositif est trop restrictif. En effet pour y avoir accès, il faut une baisse de 20 % au moins de l'Excédent Brut d'Exploitation, un taux d'endettement de + 75 % hors foncier, être installé depuis plus de 5 ans, avoir moins de 55 ans... et une exploitation à priori viable. Si ces critères sont remplis, il faut ensuite trouver un plan de redressement dans lequel l'agriculteur participe à hauteur de 25% au coût de sa restructuration. C'est la raison pour laquelle en 2009 dans l'Orne, personne ne répondait à ce critère. Par ailleurs, l'aide financière dépend de l'enveloppe affectée au département : en 2008, il y avait seulement 14 883 euros affectés pour l'Orne.

La suppression, fin 2008, de la préretraite sociale agricole dont pouvaient bénéficier les exploitants souhaitant cesser leur activité pour des raisons de santé ou en cas de difficultés économiques a eu des effets très négatifs.

Une analyse détaillée réalisée par la Caisse de MSA "Mayenne-Orne-Sarthe" pour le seul département ornais recensait, pour l'année 2008, 89 signalements d'agriculteurs en appui social contre 107 en 2007.

La nature des difficultés recensées étaient les suivantes :

- difficultés économiques (82 %),
- problèmes de santé (12 %),
- rupture familiale (3 %),
- décès (1 %),
- évènements extérieurs, catastrophe climatique, crises (1 %).

Concernant le profil des bénéficiaires, 57 % étaient mariés, 26 % étaient célibataires (précisément 22 % d'hommes et 4 % de femmes), 9 % étaient divorcés ou séparés, 6 % vivaient maritalement et 2 % étaient veufs.

Les domaines d'intervention concernaient :

- l'aide aux droits sociaux pour maintien et reconversion (35 %),
- l'aide au maintien de l'exploitation (29 %),
- la cessation de l'exploitation (17 %),
- l'aide à la personne (8 %),
- la reconversion professionnelle du chef d'exploitation (6 %),
- la reconversion professionnelle du conjoint (5 %).

La répartition par âge était la suivante en 2008 :

- 1 % les 16-25 ans,
- 12 % les 26-35 ans,
- 25 % les 36-45 ans,
- 49 % les 46-60 ans
- 2 % les 61-75 ans.

Depuis janvier 2009, la MSA pour l'Orne a recensé 2 nouveaux cas par mois au cours du premier semestre puis une accélération sensible des signalements depuis l'été (+ 6 en juillet, + 6 en août et + 8 en septembre, + 6 en octobre et + 2 en novembre).

Parmi les causes des situations de grande difficulté, les problèmes organisationnels ou personnels ou comme un divorce, une mésentente ou une rupture avec un associé, un changement d'orientation des systèmes d'exploitation, l'engagement en faveur d'investissements lourds sont souvent cités. Même les exploitations de taille conséquente ne sont pas épargnées par ce phénomène. La DDEA du Calvados estime pour sa part à une vingtaine le nombre d'exploitations dans ce département qui perdent pied pour de telles raisons.

On constate des périodes potentiellement sensibles dans la vie des exploitations. Le célibat et le divorce des exploitants sont souvent des facteurs en cause. Longtemps préservé des divorces, le secteur agricole est aujourd'hui autant touché que les autres catégories socioprofessionnelles, ce qui révèle une évolution sociétale majeure car dans l'agriculture, il n'y avait auparavant pas de frontière entre le professionnel et le familial. Des études conduites dans le département du Morbihan ont révélé un taux important de célibat qui est relié au niveau de la charge de travail que doit assumer une personne le plus souvent sans avoir pris une assurance auprès d'une association de remplacement.

Apparaissent aussi des problèmes de compétences, de mauvaise maîtrise technique des productions et des formations souvent insuffisantes entraînant des difficultés structurelles.

L'agriculture a considérablement évolué ces dernières décennies et un certain nombre d'agriculteurs ne sont plus en capacité d'affronter les contraintes administratives, les obligations de mise en conformité et se marginalisent de ce fait.

Certains constatent également que la position des partenaires économiques et financiers de l'agriculture a changé ces dernières années. Dans le cadre de l'examen des dossiers des agriculteurs en difficulté structurelle, il est de plus en plus difficile d'obtenir un soutien des établissements bancaires. Il est ainsi important que les mesures d'accompagnement telles que le fonds d'allègement des charges soient maintenues au bénéfice de ceux que les partenaires professionnels ne peuvent plus soutenir.

La difficulté est de repérer à temps les situations préoccupantes. La mobilisation des partenaires des agriculteurs, à travers la mise en place d'un réseau d'alerte, est complexe à réaliser. Des initiatives existent comme le dispositif "Agriculteurs en difficulté dans la Manche" qui sollicitent tous les partenaires techniques et financiers qui interviennent au sein des exploitations ou encore la cellule Agri'Aide dans l'Orne émanation de l'Union des Organisations Agricoles de l'Orne dont l'animation a été confiée à la Chambre d'Agriculture ; elle comprend 4 conseillers d'entreprise de la Chambre, un conseiller du CER, 2 conseillers de l'ADASEA et 2 conseillères sociales de la MSA. Le financement est assuré par le Conseil Général, la Chambre d'Agriculture et la MSA (mise à disposition de ses agents).

Des acteurs comme les fournisseurs peuvent être bien placés pour alerter sur des situations en dérive. Pour affiner le repérage, l'analyse du fichier d'exploitation qui donne des informations sur les déclarations PAC des DDEA/DDAF peut aussi révéler

des signaux d'alerte exploitables car le logiciel est étudié pour alerter sur d'éventuelles dérives économiques.

L'idée de disposer un médiateur, un interlocuteur unique auprès des exploitations agricoles s'avère en outre complexe à mettre en œuvre.

Dans une démarche préventive, il conviendrait de mieux sensibiliser les chefs d'exploitations, à l'intérêt d'une bonne prise en compte des aspects administratifs et de gestion et d'inciter au suivi de trésorerie qui permet aux exploitants de suivre la situation de l'entreprise en temps réel et de mieux anticiper les situations difficiles. Ces sujets devraient être intégrés dans les stages de pré-installation mais également en formation continue.

Relevons, enfin, l'existence de dispositifs d'appui aux familles défavorisées comme l'aide aux vacances proposée par les Caisses de la Mutualité Sociale Agricole, destinée à favoriser le départ en vacances des enfants, soit avec leur famille, soit seuls, soit en structure collective.

Chaque famille allocataire de la, dont le quotient familial est inférieur à 979 euros²⁷ reçoit deux bons vacances pour chacun de ses enfants de moins de 20 ans.

D'un montant forfaitaire, ces bons peuvent être utilisés pour aider à financer soit des vacances familiales, soit des séjours collectifs d'une durée minimum de trois jours consécutifs

Pour les salariés et non salariés agricoles, au niveau des prestations extra-légales en 2008, 2 526 bénéficiaires au niveau des bons vacances pour les enfants dans le Calvados et la Manche. Pour le département de l'Orne, 1 936 familles ont reçu des bons vacances concernant 4 166 enfants. 800 familles ont utilisé ces bons vacances, bénéficiant à 1 643 enfants ayant utilisé les bons vacances.

Par ailleurs des vacances familles ont été proposées. 1 530 bénéficiaires pour les centres de loisirs sans hébergement ont été recensés pour le Calvados et la Manche L'objectif de cette action est de permettre le départ en vacances de familles qui ne sont jamais parties ou qui ont vécu des événements familiaux particulièrement

II.4.4. Le phénomène des cessations d'activités dites "précoces"

L'approche concernant l'évolution des cessations d'activités agricoles est complexe à appréhender. Son suivi permet de déterminer les sorties annuelles du secteur de la production qui peuvent être multiformes. La majorité des départs interviennent tout logiquement à partir de 60 ans. Pour les cessations intervenant avant terme, et notamment celles touchant les 40-50 ans, l'usage habituel est de dénommer ces phénomènes de cessations précoces.

L'analyse de ce phénomène qui a déjà donné lieu à quelques études au niveau régional (notamment les cessations d'activités laitières par la Chambre Régionale d'Agriculture) s'avère relativement complexe. Il est en effet difficile de procéder à la

²⁷ Référence site Internet MSA Mayenne-Orne-Sarthe MSA - Barème valable du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2010.

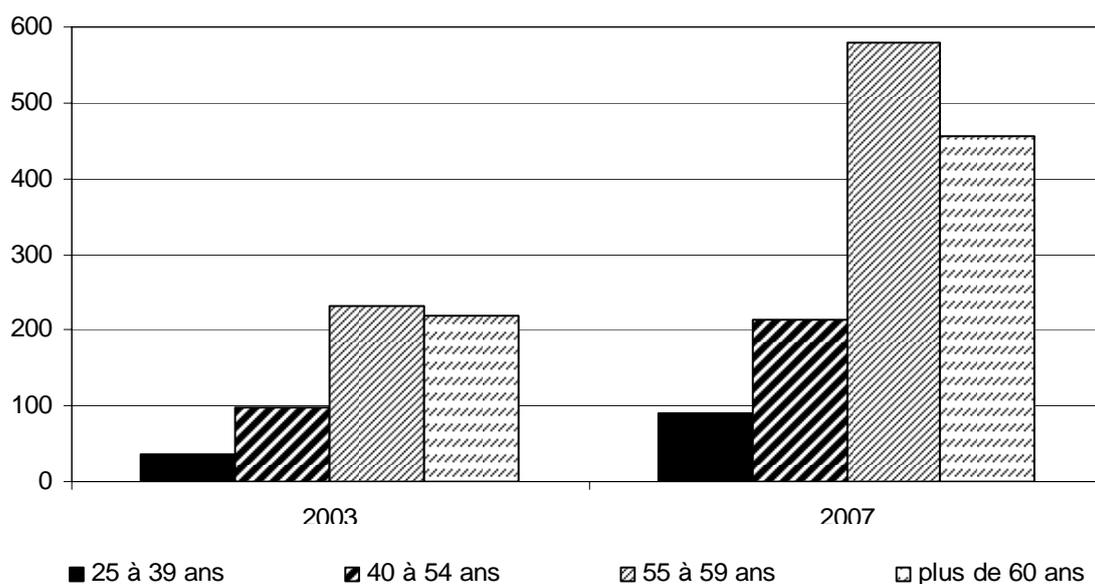
distinction entre les abandons contraints d'activités et les choix de nouveaux parcours professionnels. En effet, de nouvelles orientations professionnelles répondent parfois à de nouveaux choix de vie. Certains agriculteurs ont la possibilité de partir à l'âge de 50 ans et de transmettre leur outil, ce qui n'est pas toujours le cas d'autres professions. A l'inverse, il n'est pas rare de constater des installations tardives à l'exemple de conseillers techniques ou de gestion qui ont acquis une expérience et ont émis ainsi le souhait de s'installer.

Des éléments conjoncturels (baisse des prix du lait ou baisse des revenus de l'exploitation par exemple) ou structurels (obligations d'investissements pour mises aux normes, conditions de travail...) peuvent encourager des départs précoces.

Il convient en outre de rappeler que ce phénomène des départs précoces rend plus complexe encore la question de l'anticipation des arrêts d'activités, un repérage des cédants par rapport à l'âge de la retraite n'étant alors plus le seul critère à prendre en considération.

A partir des statistiques demandées aux deux Caisses de la Mutualité Sociale Agricole présentes en Basse-Normandie, deux années de références ont été retenues : 2003 et 2007. Entre ces deux exercices, le nombre de cessations d'activités a été multiplié par 2,5. La part des plus de 60 ans a doublé, évolution logique en raison du départ progressif à la retraite de la génération du baby-boom. En revanche, les arrêts des 55-59 ans et des 40-54 ans ont été multipliés par plus de 2. On constatera que la part des femmes est loin d'être négligeable dans ce phénomène puisqu'elles représentaient tout juste un tiers des cessations pour les 40-54 ans et les 55-59 ans.

Fait inquiétant : on constate plus qu'un doublement des arrêts des 25-39 ans, ce qui pourrait être, a priori, révélateur d'une augmentation sensible des échecs à l'installation, phénomène toutefois que les ADASEA ne constatent pas pour les seules installations aidées. Précisons toutefois que les présentes statistiques de la MSA intègrent ici tout type d'exploitation.



Evolution des cessations d'activités par classe d'âge

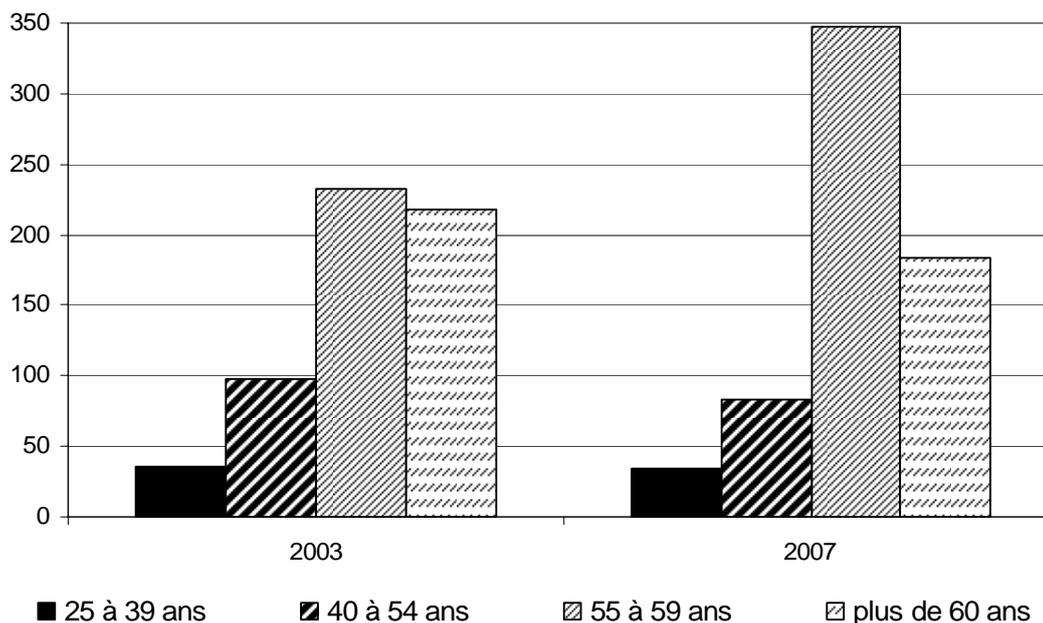
Source : MSA

	De 25 à 39 ans			De 40 à 54 ans			De 55 à 59 ans			60 ans et plus			Total cessations		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total									
2003	11	23	36	35	63	98	116	116	232	96	122	218	262	326	588
2007	25	66	91	70	145	215	191	388	579	197	258	455	486	859	1 343

Répartition des cessations d'activités agricoles en 2003 et 2007

Source : MSA

La part des cessations d'activités concernant les élevages bovins-lait représentait pas loin de la moitié des mouvements observés (44 % en 2003 et 48 % en 2007), ce qui justifie que l'on s'y attarde quelque peu ici.



Evolution des cessations d'activités "bovins-lait" par classe d'âge

Source : MSA

	De 25 à 39 ans			De 40 à 54 ans			De 55 à 59 ans			60 ans et plus			Total cessations		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total									
2003	11	23	36	35	63	98	116	116	232	96	122	218	262	326	588
2007	8	24	34	28	55	83	129	218	347	83	101	184	250	399	649

Répartition des cessations d'activités agricoles "bovins-lait" en 2003 et 2007

Source : MSA

L'évolution 2003-2007 révèle une augmentation sensible des cessations des 55-59 ans sur la période d'observation. En revanche, les cessations enregistrées en 2007 chez les 40-54 ans et les plus de 60 ans sont moindres. Faut-il voir là une incidence de la bonne santé de la filière laitière en 2007 ? Une simple approche statistique ne permet pas de l'affirmer. Cette démarche nécessiterait une approche plus fine au cas par cas.

III. L'ORGANISATION DU TRAVAIL AU SEIN DE L'AGRICULTURE BAS-NORMANDE

La diminution de la main d'œuvre familiale et notamment féminine conjuguée à l'agrandissement des structures bouleverse les schémas antérieurs et contraint désormais les agriculteurs à organiser différemment le travail des exploitations. Parallèlement, du fait de l'aspiration des nouvelles générations à bénéficier de davantage de temps libre que leurs aînés, des dispositifs se sont développés dans le but de proposer de la main d'œuvre de remplacement.

La cellule familiale historique sur laquelle reposait l'exploitation agricole (capital - travail - foncier) où l'homme et la femme habitaient et travaillaient ensemble sur la ferme dans le cadre d'un capital essentiellement familial vole en éclat.

Ce chapitre a pour objet de développer l'ensemble des dispositifs existants et des pratiques afin de mieux cerner les comportements des collectifs de travail au sein des structures agricoles en ce début du XXI^{ème} siècle.

III.1. LE DEVELOPPEMENT DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS EN AGRICULTURE

III.1.1. De nombreux champs d'interventions

Pour suppléer au manque de main d'œuvre familiale au sein des exploitations, l'agriculture a dû s'adapter en recourant davantage à une main d'œuvre extérieure et ce, de manière ponctuelle ou permanente. Ce nouveau contexte obligea la profession à concevoir une nouvelle organisation partagée du travail entre exploitations notamment pour les travaux ponctuels antérieurement assurés par une main d'œuvre majoritairement familiale.

Les études de cas réalisées par l'Institut de l'Elevage ont montré la difficulté dans la recherche d'un employé dans le secteur agricole, et surtout d'un ouvrier polyvalent pour les divers travaux demandés (labour, préparation, épandages, nettoyage des bâtiments, traite et soins aux animaux, entretien des matériels...). Cette méthode nécessite en outre une bonne entente entre les parties en présence.

L'avantage se traduit essentiellement par une plus grande souplesse dans la gestion du temps du fait de la diminution du travail de saison, et par une plus importante libération de temps libre.

Le **salariat partagé** sur plusieurs exploitations via la constitution de **groupements d'employeurs** permet un recours extérieur organisé de manière permanente ou ponctuelle entre exploitations. Cette forme d'organisation du travail est inévitablement appelée à se développer à l'avenir. Il existe trois grandes catégories de groupements d'employeurs :

- une entente entre 2 ou 3 exploitations agricoles où chaque structure concernée s'engage à recruter un ou plusieurs salariés en vue d'interventions selon des modalités strictement définies au sein de ce groupement local ;
- des groupements d'employeurs départementaux organisés afin d'apporter un complément de main d'œuvre programmable à des structures qui ne pourraient justifier un emploi permanent sur l'année (exemple du groupement d'employeurs ACTIV'EMPLOIS dans la Manche) ;
- enfin, les groupements d'employeurs à vocation de service de remplacement ayant pour finalité de mettre, ponctuellement, des salariés à la disposition des chefs d'exploitation et coexploitants en cas d'empêchement temporaire résultant d'incapacité de travail (maladie, accident, maternité...) ou lié aux congés, au suivi d'une formation professionnelle, à l'exercice d'un mandat professionnel, syndical ou électif.

Créés par la loi du 25 juillet 1985, les groupements d'employeurs permettent à des chefs d'exploitations agricoles qui n'ont qu'un besoin partiel ou saisonnier d'emploi salarié de se regrouper pour employer en commun un ou plusieurs salariés. Un Groupement d'Employeurs est une association "loi 1901" constituée de personnes physiques ou morales. Cette structure embauche un personnel qui sera ensuite mis à la disposition des entreprises, membres du groupement.

Parallèlement aux groupements d'employeurs classiques, la loi d'orientation agricole de 1995 a aménagé la réglementation pour permettre aux services de remplacement existants au profit des exploitants agricoles d'adopter également ce statut.

La formule du groupement d'employeurs revêt un intérêt certain notamment pour les dirigeants des plus petites exploitations qui peuvent alors recourir, selon leurs besoins, à une main d'œuvre d'appoint, adaptée au moment voulu. Les autres tailles d'exploitation y ont néanmoins également recours.

Les raisons pour lesquelles celles-ci peuvent se grouper pour embaucher un ou plusieurs salariés sont à la fois diverses et multiples. Pour l'agriculteur confronté à des problèmes ponctuels de main d'œuvre, c'est l'occasion de bénéficier d'un appoint de manière occasionnelle et d'occuper à temps partiel, pour une durée correspondant à son besoin, un salarié qualifié dont l'activité peut concerner les travaux sur l'exploitation mais également des tâches administratives ou comptables. Cette organisation permet d'utiliser à tour de rôle au cours de l'année un salarié pour effectuer des travaux saisonniers décalés dans le temps.

L'exploitation supporte ainsi les coûts salariaux en proportion de l'utilisation effective de la main d'œuvre.

Cette pratique qui permet de maintenir, sur plusieurs exploitations, un salarié qu'une exploitation seule ne pourrait employer à demeure favorise en outre les échanges entre les structures. Le groupement rend en outre possible la création d'un

emploi stable susceptible d'intéresser un salarié qualifié dont les chefs d'exploitation souhaitent s'attacher les services.

Le groupement d'employeur permet surtout de bénéficier des services d'un remplaçant en cas d'absence imprévue de l'agriculteur pour raison de maladie, de congé annuel ou encore d'exercice d'un mandat professionnel.

Pour les salariés, cette formule s'inscrit dans une démarche d'innovation sociale et permet une plus grande sécurité de l'emploi résultant de la dimension collective du groupement. Il bénéficie en outre d'un contrat de travail écrit, d'une couverture conventionnelle obligatoire et d'une unicité d'employeur entraînant une simplification des démarches administratives.

L'unicité d'employeur permet une simplification juridique en matière de couverture sociale, de relations employeur/salarié, assurant une meilleure stabilité de son emploi.

Le salarié bénéficie en outre de l'accroissement de ses compétences en raison des différentes missions chez les différents adhérents du groupement d'employeurs.

Les groupements d'employeurs agricoles bénéficient par ailleurs d'un statut social et fiscal avantageux²⁸. En matière sociale, ils bénéficient des allègements de cotisations prévus pour l'emploi de travailleurs occasionnels et de demandeurs d'emploi et d'allègement de charges sur les bas et moyens salaires.

III.1.2. Les groupements d'employeurs à des fins de remplacement

Le rôle des services de remplacement est de mettre à la disposition de tout agriculteur adhérent du service un salarié remplaçant en cas d'absence pour maladie, accident, décès, congé maternité ou paternité, suivi d'une formation, exercice d'un mandat professionnel ou congés. Il s'agit de permettre à tout exploitant d'assurer la pérennité de son exploitation et la continuité des travaux en toute sécurité et compétence. Pour bénéficier des actions de remplacement, le chef d'exploitation doit adhérer, moyennant une cotisation, au service de remplacement compétent dans sa circonscription et s'engager à respecter ses statuts et son règlement intérieur.

III.1.2.1. L'activité des services de remplacement en Basse-Normandie

Les statistiques de la Fédération Nationale des Associations de Remplacement indiquent que près de 48 000 journées ont été consacrées en 2008 à un remplacement, bénéficiant à 5 500 agriculteurs en Basse-Normandie. La région représentait cette même année 8,6 % des journées recensées au niveau national et 14,3 % du nombre d'agriculteurs bénéficiaires.

Les premiers motifs de remplacement sont, par ordre d'importance :

- les congés (à hauteur de 39 %),
- la maladie ou l'accident (29 %),
- la maternité ou la paternité (17 %),
- le complément de main d'œuvre (9 %).

²⁸ Source : <http://agriculture.gouv.fr/sections/thematiques/emploi-social/emploi-travail/les-groupements-d-employeurs/>

Du fait de l'importance de l'élevage laitier, le département de la Manche se distingue tout particulièrement en représentant plus de 60 % des journées de remplacement répertoriées à l'échelon régional concernant 48 % des utilisateurs bas-normands. Le Calvados et l'Orne représentent respectivement 21 % et 19 % des journées et 32 % et 20 % des utilisateurs.

Motifs	Calvados		Manche		Orne		Basse-Normandie		
	Journées	Utilisateurs	Journées	Utilisateurs	Journées	Utilisateurs	Journées	%	Utilisateurs
Formation	278	116	206	68	120	39	603	1,3	223
Développement agricole	974	544	465	114	183	34	1 621	3,4	692
Mandat syndical et autres	167	42	254	57	187	90	608	1,3	189
Maladie - accident	2 012	57	10 422	458	1 356	100	13 790	28,8	615
Congés	2 920	446	10 679	1 568	4 930	708	18 529	38,7	2 722
Total maternité ou paternité	1 774	85	4 374	172	2045	71	8 193	17,1	328
Complément de main d'œuvre	1 986	482	2 385	210	144	37	4 515	9,4	729
Total	10 111	660	28 785	1 797	8 965	766	47 859	100,0	5 498

Répartition en nombre de jours et d'utilisateur du recours aux services de remplacement en 2008

Source : Fédération Nationale des Service de Remplacement

Parmi les motifs des journées de remplacement, les départements se distinguent du fait de quelques spécificités. Ainsi, si les congés sont classés partout comme le premier motif, il atteint 55 % des journées dans l'Orne, 37 % dans la Manche et 29 % dans le Calvados. Le second motif est la maladie ou l'accident dans la Manche (taux plus élevé qu'au niveau régional avec 37 % des journées) comme dans le Calvados (20 %) à égalité avec le complément de main d'œuvre et la maternité ou la paternité dans l'Orne (23 %).

Les structures de remplacement sont confrontées au phénomène de réduction de la main d'œuvre sur les exploitations si bien que, pour y pallier, l'activité de ces services a augmenté de manière importante. Ainsi, l'activité a quasiment doublé en 10 ans dans la Manche et rien ne peut empêcher a priori la poursuite de cette tendance pour l'emploi de main d'œuvre sur les exploitations.

La ressource de main d'œuvre familiale tendant à diminuer, les services de remplacement et d'apport de complément de main d'œuvre sur les exploitations vont avoir besoin de davantage de salariés, problématique majeure pour l'avenir.

	Calvados			Manche			Orne			Basse-Normandie		
	Nbre	ETP	%	Nbre	ETP	%	Nbre	ETP	%	Nbre	ETP	%
CDI temps plein	20	20	39	4	4	3	9	9,0	20	33	33,0	14
CDI intermittent	13	6	12	42	28	19	1	0,5	1	56	34,5	14
CDD	112	25	49	510	112	78	200	35,7	79	822	172,7	72
Total	145	51	100	556	144	100	210	45,2	100	911	240,2	100

Répartition des agents de remplacement selon le type de contrats²⁹

Source : Fédération Nationale des Services de Remplacement

La répartition selon les types de contrats au bénéfice des agents de remplacement révèle la part prédominante des CDD, suivie à part égale par les CDI temps plein et CDI intermittents.

Les résultats des enquêtes sur la structure des exploitations apportent des éléments complémentaires sur les recours aux services de remplacement.

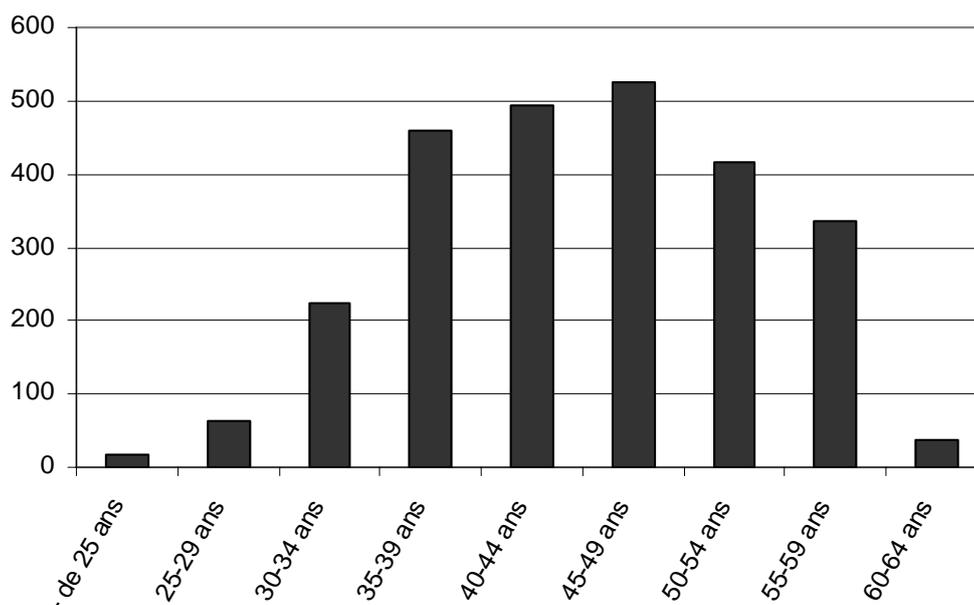
	Chefs d'exploitation ou co-exploitants ayant recours au service remplacement	Répartition par département	Part des chefs d'exploitations et co-exploitants y ayant recours	Nombre de jours de remplacement donnant droit à crédit impôt	Part en %
Calvados	456	17,7 %	8,7 %	6 175	18,0 %
Manche	1 466	56,9 %	18,0 %	19 807	57,6 %
Orne	654	25,4 %	11,8 %	8 390	24,4 %
Basse-Normandie	2 576	100,0 %	13,6 %	34 372	100,0 %

Recours au service remplacement en 2007

Source : Enquêtes Structure

En 2007, près de 5 600 chefs d'exploitations professionnelles ou premier co-exploitant déclaraient avoir recours aux services de remplacement en Basse-Normandie, soit près de 14 % des effectifs. Plus de la moitié d'entre eux (57 %) étaient localisés dans le département de la Manche. Dans ce département, en effet, la proportion de chefs d'exploitation faisant appel à cette possibilité était de 18 % par rapport à l'effectif global. Concernant les autres départements, l'Orne pesait plus de 25 % des effectifs bas-normands et 12 % de ses chefs d'exploitation ou premiers co-exploitants avaient recours à ce service contre respectivement 18 et 9 % dans le Calvados. Il faut voir dans cette répartition le poids de l'élevage laitier, très concerné par le recours à ces services.

²⁹ 1 ETP = 200 jours travaillés, soit 1 600 heures.



Répartition du nombre de chefs d'exploitation ou co-exploitants ayant recours aux services de remplacement, par classe d'âge en 2007

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" 2007

L'enquête structure 2007 a montré que près de 34 400 jours de remplacement avaient donné lieu à un crédit d'impôt qui a bénéficié à hauteur de 58 % aux chefs d'exploitation et co-exploitants de la Manche. La loi d'orientation agricole du 5 janvier 2006 a en effet donné la possibilité pour les agriculteurs de bénéficier d'un crédit d'impôt remplacement avec l'objectif clairement affiché de rapprocher les conditions de vie des exploitants agricoles du reste de la société. Cela concerne 50 % de la dépense engagée par l'exploitant pour se faire remplacer durant ses congés dans la limite de 14 jours par an (soit 931 euros du montant de l'impôt à payer au titre de 2006).

La répartition par classe d'âge met en exergue la prédominance des 40-49 ans pour le recours à ces services de remplacement.

III.1.2.2. La Fédération des Associations de Remplacement de la Manche

Le département de la Manche est reconnu parmi les premiers départements de France pour son activité de remplacement agricole, forte de 35 ans d'expérience en la matière.

En 2007, la Fédération des Associations de Remplacement de la Manche, qui a son siège à la Chambre d'Agriculture de la Manche, regroupait 23 associations réparties sur l'ensemble du département.

Un agriculteur sur deux dans ce département est adhérent au service de remplacement et un adhérent sur deux fait appel au moins une fois à ce service chaque année.

Le volume d'activité est en croissance importante puisque sur les dix dernières années, il a été multiplié par deux. Il dépasse les 230 000 heures de travail, soit entre 140 et 150 Equivalents Temps Plein (ETP), ce qui représente sur l'année entre 500 et 600 salariés. Le potentiel de progression est encore élevé puisqu'en volume d'activités,

tout laisse à penser que ces services vont se développer avec toutefois des aléas liés aux crises agricoles. Mais le service représente un coût (de 15 euros de l'heure la main d'œuvre de remplacement) si bien que certaines exploitations ne peuvent et ne pourront demain acquitter ces services.

40 % de l'activité des associations de remplacement de la Manche concernent des motifs autres que les accidents et la maladie. Selon leurs dirigeants, cette part ne pourra qu'augmenter à l'avenir avec la diminution d'activité des aides familiaux et parents. Le développement des grandes structures d'exploitation va, de plus en plus, générer des pressions fortes sur les travaux à effectuer de manière impérative (la traite en premier lieu pour les exploitations laitières).

La Fédération répond à 100 % des demandes relatives à la priorité que sont les besoins pour cause maladie ou accident. Dans ce cas, le salarié de remplacement intervient dans la journée. Les autres motifs d'intervention passent après les besoins pour maladie ou accident mais la volonté de la structure est de répondre à toutes les demandes dans des conditions favorables.

N'importe où dans le département de la Manche, un service de remplacement intervient, assure et garantit ainsi la pérennité de l'exploitation par le relais d'une personne qui ne peut faire son travail. La durée du remplacement peut aller jusqu'à plusieurs mois. Le service intervient également pour proposer des salariés en complément de main d'œuvre chez les adhérents.

Ces interventions exigent des personnes autonomes. Selon la nature du remplacement, il peut y avoir un besoin de salariés bénéficiant de compétences techniques (savoir traire, savoir conduire un tracteur...) pouvant être autonomes ou de salariés sans qualification particulière.

Une formation qualifiante a été mise en place depuis trois ans afin d'attirer et de former des demandeurs d'emplois non issus du monde agricole et souhaitant se reconverter (dispositif organisé avec la Commission Paritaire Régionale Emploi). Ce dispositif s'avère très satisfaisant et des personnes extérieures à l'agriculture sont très motivées pour s'orienter vers cette activité.

III.1.2.3. Les services Agri'Emploi des Chambres d'Agriculture du Calvados et de l'Orne

Dans le Calvados ou l'Orne, les services Agri'Emploi des Chambres d'Agriculture visent à promouvoir le salariat agricole, gèrent une bourse à l'emploi à destination des employeurs et des salariés avec la mise en relation entre les offres et les demandes ; elles proposent aux salariés en recherche d'emploi en agriculture un appui pour retrouver un emploi et accompagner ainsi les projets professionnels ; elles interviennent sur la promotion et la valorisation des métiers de l'agriculture et animent la fédération des Groupements d'Employeurs à Vocation de Remplacement (GEVR), association de bénévoles qui offrent un service pour répondre aux besoins de remplacement des exploitants sur un secteur donné.

Elles assurent en outre la mise en place d'un réseau de fermes, du recueil de témoignages sur l'organisation du travail et proposent des formations à destination des agriculteurs.

Dans l'Orne par exemple, différentes actions sont menées en vue d'améliorer l'adéquation offre/demande : ateliers sectoriels dans chaque agence de pôle emploi sur l'agriculture, une session d'information sur les métiers de l'agriculture destinée à tous les prescripteurs de l'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi, la mise en place d'une formation de reconversion aux métiers de l'agriculture en partenariat avec le Centre de Formation de Techniciens Agricoles (CFTA) de La Ferté Macé, des interventions pour la promotion et la valorisation des métiers en agriculture... Au niveau de l'activité de remplacement, une fédération des services de remplacement a été mise en place via "Agri Remplacement".

Tous les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole peuvent faire appel à ces services, à condition d'adhérer au groupement de leur circonscription géographique.

III.1.2.4. Les grandes problématiques sociologiques autour des services de remplacement

Le développement des services de remplacement en agriculture est incontestablement révélateur de nouvelles formes d'organisation des conditions de vie et de travail des exploitants.

La pression concernant le recours à ces services est beaucoup plus forte s'agissant des exploitations individuelles en production animale que les formes sociétaires comprenant des associés ou déjà des salariés. En effet, les alternatives n'existent pas dans ce cas.

Toutefois, dans une formule sociétaire avec trois associés, si l'un des associés se trouve en incapacité de travail, les deux autres ne vont pas pouvoir, sur un temps plus ou moins long, assurer la charge de travail.

Les services de remplacement s'avèrent indispensables aux exploitations individuelles mais également, de plus en plus, aux formes sociétaires pour lesquelles l'absence d'un associé ne peut être gérée sans recours extérieur du point de vue économique car dans ces structures, le travail est réparti entre les co-exploitants. C'est une question essentielle d'organisation du travail.

Dans un GAEC, il existe souvent une répartition des tâches et la traite peut reposer sur une seule personne par exemple. Les sociétés type GAEC apparaissent, en quelque sorte, plus fragiles car leur organisation repose sur le rôle que chaque personne occupe précisément au sein de la société alors qu'en exploitation individuelle ou en EARL, il y a souvent une meilleure polyvalence des personnes. De plus, lorsqu'il arrive quelque chose à un agriculteur seul, l'entraide va être plus forte que pour une société pour laquelle ce réflexe de la part d'autres personnes extérieures ne va pas être systématique. Mais, selon les services de remplacement consultés, il est souvent difficile de répartir la tâche de trois personnes sur deux.

S'agissant du profil des salariés des structures de remplacement, il convient de relever le nombre assez important de jeunes en formation dans des établissements d'enseignement agricole. Ils représentent de 200 à 250 CDD sur 550 salariés dans la Manche. Ce département bénéficie notamment d'un important réseau d'établissements de formation (lycées agricoles, établissements privés, MFR...).

Le reste des effectifs est composé de permanents qui ont une double activité : ils peuvent travailler soit exclusivement pour la fédération soit dans des exploitations voire

d'autres structures. La plupart des contrats sont des CDD mais il y a quelques CDI temps plein et une cinquantaine de personnes sont sous forme de CDI intermittent ; il s'agit d'une dérogation par rapport au régime du groupement d'employeurs mais il existe un engagement sur un nombre d'heures (formule équivalente à l'ancien temps partiel avec de moindres contraintes). Ce régime convient à beaucoup de salariés qui peuvent gérer plusieurs activités en même temps (salaire correct et congés payés).

L'Orne se positionne entre les deux formules. Sur les 200 salariés, 13 sont en CDI. Les scolaires assurent le remplacement les week-ends mais il y a des difficultés à assurer le service du lundi au vendredi.

Pour les CDI, la formule de l'engagement est retenue afin de fidéliser les personnes et leur proposer ainsi un salaire à temps plein. En d'autres termes, l'exploitant demandeur doit s'engager à prendre le salarié en dehors des motifs accident ou maladie pour lui proposer un temps plein.

Hors public scolaire, les salariés sont jeunes (25 ans en moyenne) mais il existe un "turn over" assez important. En moyenne, les salariés restent 2 à 3 ans, ce qui pose le souci constant de renouvellement. Les raisons de ce fort renouvellement sont dues notamment au fait que les personnes s'installent comme salarié agricole ou comme chef d'exploitation. Par ailleurs, du fait de leur grande polyvalence et des expériences acquises, les jeunes salariés se voient proposer assez vite de nouveaux postes par d'autres structures.

Le travail en service de remplacement s'avère en l'occurrence une bonne école pour un jeune souhaitant devenir exploitant ou salarié agricole. Cela représente une étape dans leur vie professionnelle qui s'apparente à une forme d'apprentissage. Le passage en qualité de salarié de remplacement est d'ailleurs pris en compte dans les acquis du parcours à l'installation. Cela équivaut à des stages de pré-installation. La profession reconnaît ainsi de façon claire le bien-fondé d'avoir une expérience comme agent de remplacement.

Lors des entretiens avec les organismes et professionnels agricoles, il a été indiqué que beaucoup de jeunes qui ont un baccalauréat ou un BTS "production animale" ne maîtrisent pas suffisamment le geste technique. L'emploi au sein d'une association de remplacement est ainsi l'occasion d'acquérir les compléments nécessaires. Par exemple, il existerait relativement peu d'établissements de formation qui apprennent aujourd'hui correctement le geste (de traite notamment). Il existe à cet égard un partenariat fort avec l'Institut Agricole de Montebourg et les structures de remplacement dans la Manche. Des élèves venant de certains établissements sont en effet reconnus pour leurs bonnes pratiques et leur grande autonomie.

La difficulté des jeunes qui ont suivi des formations para-agricoles à accéder aux métiers de la production apparaît quasiment rédhibitoire car ils manquent de savoir-faire. Il est également signalé que malgré le cursus effectué, bon nombre de jeunes ne seraient pas habilités à conduire des engins agricoles.

Un certain nombre des salariés des services de remplacement sont recrutés par les agriculteurs ; certains font l'expérience d'un CDI en exploitation et quelques uns reviennent même travailler en service de remplacement au bout d'une période donnée. On retrouve ce même profil dans l'Orne et le Calvados même si dans ce département,

le volet CDI est davantage développé car les structures ont un système d'engagement à la journée contrairement à la Manche qui a des prestations assurées à l'heure.

En un mois, un salarié à temps plein en service de remplacement va intervenir sur environ 10 à 15 exploitations ; parfois, les personnes peuvent se retrouver seules sur les exploitations, ce qui nécessite des gens autonomes et formés avec des capacités de décision et d'adaptation fortes.

En association de remplacement, les niveaux de salaire ne constituent pas une cause d'abandon du métier. Les salariés sont rémunérés au-delà du SMIC, selon les structures auditionnées, y compris un scolaire amené à intervenir un dimanche. Dans tous les départements bas-normands, tout quart d'heure effectuée donne droit à facture et salaire. Les associations de remplacement sont à but non lucratif et propose un service à prix coûtant.

Une préoccupation a trait en revanche au maintien du bénévolat sur lequel repose le fonctionnement des associations de remplacement. Dans chaque département, les dispositifs s'appuient sur une centaine de bénévoles qui gèrent les associations ; celles-ci sont organisées à l'échelon d'un canton. Les agriculteurs bénévoles sont formés, ce qui nécessite une implication forte le plus souvent le soir après leur travail. C'est à eux que revient toute la gestion du travail cantonal du remplacement. Il n'est pas rare que les administrateurs des associations de remplacement aillent eux-mêmes dépanner des agriculteurs empêchés faute de salariés de remplacement disponibles. Il existe un réseau puissant d'agriculteurs très dévoués prêts à venir entraider leurs voisins proches. C'est reconnu comme une force pour l'agriculture encore aujourd'hui.

Ces structures apparaissent ainsi très fragiles ; sans ces bénévoles, elles ne pourraient survivre. Or, on constate un étiolement de l'engagement associatif et de l'entraide en milieu rural avec la montée en puissance des individualismes qui touche aussi le milieu agricole.

Pourtant, du point de vue sociologique, les corvées d'ensilage qui mobilisent l'entraide entre agriculteurs sont importantes pour conserver le contact et communiquer entre agriculteurs.

La question de la pérennité de ces engagements personnels se pose toutefois. La mentalité des agriculteurs évolue avec les nouvelles générations où la notion de client se substitue à celle d'adhérent, d'où une moindre reconnaissance du bénévolat. Partant du principe qu'ils cotisent à un service, ils doivent avoir droit à ce service en priorité.

La moyenne d'âge des bénévoles qui animent les services de remplacement est de 40 ans pour l'Orne par exemple. Dans ce département, même s'il est difficile de mobiliser les jeunes générations, les moins de 35 ans représentent de l'ordre de 18 % du nombre de bénévoles. Cette proportion n'est pas négligeable et les populations de jeunes agriculteurs s'impliquent car elles sont concernées à plusieurs titres : des besoins affirmés de remplacement pour une meilleure qualité de vie mais également pour raison de congés de maternité ou de paternité.

III.1.3. ACTIV'EMPLOIS : le groupement d'employeurs de la Manche

ACTIV'EMPLOIS est un groupement d'employeurs créé dans la Manche fin 2007 pour répondre à des besoins de compléments de main d'œuvre sur les exploitations agricoles ainsi que dans le monde rural. Cette initiative est née du programme EQUAL qui visait à encourager l'insertion des publics en recherche d'emplois dans les métiers de l'horticulture, des pépinières et des légumes. De là est né le projet porté par la FRSEA de développer un groupement d'employeurs départemental. L'exemple de la Manche paraissait le plus opportun du fait du potentiel avec la filière maraîchage. C'est d'ailleurs en Val-de-Saire que l'activité débuta, dans le maraîchage ; elle s'étend progressivement vers d'autres activités comme l'élevage.

Des groupements locaux existaient déjà avant la constitution du groupement départemental. A cet égard, plusieurs exploitations peuvent avoir en commun un salarié partagé.

Contrairement au groupement d'employeur-service de remplacement avec comme justification le besoin impromptu de complément de main d'œuvre, le groupement d'employeur départemental a lui, vocation à gérer de l'emploi partagé régulier et prévisible. Il a ainsi pour mission d'embaucher, de mettre les salariés à disposition des entreprises et de gérer tout le processus administratif afférent. L'objectif du groupement est de trouver du travail aux salariés et, sur certaines périodes, des coopératives peuvent prendre le relais. Il existe une complémentarité entre les CUMA et le groupement dont la vocation est de regrouper également les forces.

Le groupement d'employeurs de la Manche ACTIV'EMPLOIS comprend 6 CDI³⁰ sur une douzaine de salariés (chiffres à mai 2009) pour l'ensemble du département, même si l'essentiel de l'activité concerne la côte Ouest/Val-de-Saire et le Sud Manche. Si la majeure partie de l'activité concerne encore aujourd'hui le maraîchage, l'un des CDI employé par l'association est spécialisé dans l'activité élevage. Il apparaît nécessaire de communiquer auprès des exploitants autour de ce dispositif. A cet égard, il faut de nombreuses années pour que les structures se fassent reconnaître sur l'emploi agricole.

Ce processus a été particulièrement long à se mettre en place mais les exploitations qui ont recours au groupement, comme les salariés recrutés, y voient un grand intérêt. En effet, les salariés qui interviennent régulièrement ont acquis une bonne connaissance des exploitations concernées et un climat de confiance s'est instauré. Ceux-ci apprennent sur le terrain sachant que des modules de formations pour les tâches spécialisées sont prévus. Il est également envisagé, dans un second temps, que le groupement s'engage en faveur de la gestion prévisionnelle des emplois.

Un certificat de qualification professionnelle "agent de remplacement" mis en place en 2008 permet aux salariés concernés d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue ; ils peuvent aller directement travailler dans les exploitations.

L'objectif d'ACTIV'EMPLOIS est d'amener les personnes à se qualifier sur les métiers ciblés et les recruter autrement que par des contrats saisonniers. Le groupement départemental commence par recruter en CDD puis transforme les

³⁰ CDI 35 heures et CDI 39 heures annualisées.

contrats en CDI si les personnes trouvent un intérêt pour le métier, le but recherché étant de pérenniser l'emploi.

Les responsables du groupement ACTIV'EMPLOIS insistent sur le fait que les salariés commencent à venir d'eux-mêmes pour proposer leurs services.

Les salariés du groupement sont âgés de 19 à 50 ans. Ces personnes ne sont, en majorité, pas issues du milieu agricole.

III.1.4. Les dispositifs d'appui au salariat agricole en Basse-Normandie

La population agricole a profondément évolué ces dernières décennies dans ses comportements vis-à-vis de la production, ses organisations de vie et de travail qui génèrent de nouveaux besoins. En vue d'accompagner les besoins de main d'œuvre temporaire ou permanente partagée entre les agriculteurs, des dispositifs ont été mis en place par les responsables agricoles eux-mêmes permettant de fédérer les initiatives.

III.1.4.1. Le dispositif ASAVPA

Mises en place dans les années 60, les Associations des Salariés de l'Agriculture pour la Vulgarisation du Progrès Agricole (ASAVPA) sont des associations départementales gérées par des salariés de la production agricole (viticulture, grandes cultures, élevage, sylviculture, arboriculture...). Un des principaux objectifs des ASAVPA est d'informer les salariés de la production agricole sur des sujets en lien avec leur métier. Il s'agit notamment de les aider à rompre leur isolement social et géographique et les inciter à améliorer leurs compétences techniques, économiques et sociales afin de leur permettre de devenir des professionnels compétents et d'améliorer leur niveau de vie.

A l'origine, le rôle principal des ASAVPA était surtout de palier à l'absence de formation initiale des salariés et de leur offrir une possibilité d'accès à la formation continue. Un autre volet était aussi de lutter contre l'isolement des salariés, souvent seuls sur les exploitations, en proposant des rencontres à thèmes, des animations festives voir culturelles.

Ces structures mènent, pour cela, de multiples actions sur des thèmes allant de l'information technique, au droit du travail, en passant par l'environnement ou les prestations sociales. La quasi-totalité des actions est ouverte à tous les salariés de la production agricole du département ou de la région organisatrice.

Les actions des ASAVPA portent sur :

- la valorisation des hommes et des métiers de salariés agricoles via des concours, des actions de promotion des métiers dans les établissements de formation, des études sur le salariat agricole... ;
- l'information des salariés agricoles par des dispositifs de bourse à l'emploi agricole, des réunions techniques, des visites d'exploitation, des voyages d'étude, des visites de salons agricoles, les bulletins d'information ;
- le rassemblement des salariés agricoles à travers toutes les activités concernées et par des soirées conviviales, des activités de loisirs... ;

- des offres de services comme des tarifs de groupe pour des mutuelles, des tarifs préférentiels pour des activités professionnelles ou de loisirs, des achats en groupe...

Sur le territoire français, le réseau compte 51 ASAVPA, 15 fédérations régionales ou groupements régionaux, et une fédération nationale pour près de 6 000 adhérents.

III.1.4.2. La structure Agri Emploi Manche

Le service d'emploi de l'ADASEA de la Manche, Agri Emploi Manche, intervient dans le cadre d'une bourse de l'emploi développée en partenariat avec l'Association Nationale Emploi Formation en Agriculture (ANEFA) sur la base d'une convention.

La structure gère les offres et les demandes d'emplois sur le département et intervient également sur la promotion et la valorisation des métiers de l'agriculture. Par exemple, le service emploi propose une action en faveur des prescripteurs de l'emploi qui prend la forme de visites d'entreprises, d'interventions dans le cadre de forums, de partenariats avec les Points Information Jeunesse sur l'emploi saisonnier. Une action vient récemment d'être mise en place destinée aux demandeurs d'emplois afin de leur présenter les emplois dans les entreprises.

III.1.4.3. L'Association Régionale Emploi Formation en Agriculture (AREFA)

L'Association Nationale Emploi Formation en Agriculture (ANEFA) a été créée par les partenaires sociaux de l'agriculture en 1992 pour développer l'emploi et la formation en agriculture³¹. Instance paritaire, elle met en œuvre les orientations définies au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de l'Agriculture. Depuis plus de dix ans, les partenaires sociaux de l'agriculture ont soutenu la création de services de proximité dans les principaux départements et les grandes régions agricoles. Aujourd'hui, il existe environ 50 associations paritaires (ADEFA et AREFA) en départements et en régions pour l'emploi et la formation en agriculture. L'ANEFA appuie financièrement les initiatives locales de son réseau pour favoriser le développement de l'emploi salarié sur des projets validés régionalement par la Commission Paritaire Régionale Emploi (CPRE).

Constituée début 2003, l'Association Régionale Emploi Formation en Agriculture (AREFA) de Basse-Normandie, organisation paritaire regroupant les employeurs et les salariés du secteur agricole, a pour objet de discuter et de définir les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle et continue en agriculture au niveau régional, en lien avec les orientations définies au niveau national par l'ANEFA (Association Nationale Emploi Formation en Agriculture).

Les missions de l'AREFA concernent en premier lieu la promotion des métiers, le développement de l'emploi salarié et l'orientation des publics concernés vers les formations et les emplois agricoles. Parmi les actions menées, l'AREFA est présente sur tous les forums métiers régionaux ou départementaux et réalise de nombreuses interventions auprès des jeunes, en cours d'orientation dans les classes de collège, afin

³¹ L'ANEFA a été créée par les organisations syndicales de salariés FGA-CFDT, FGTA-FO, FNAF-CGT, CFTC AGRI, SNCEA-CGC et d'employeurs EDT, FNSEA, FNB, FNCF, FNCUMA, FNSPFS, ONF, UNEP, URSTL.

de rendre sa véritable image à l'agriculture, de faire découvrir la diversité des métiers et de contribuer ainsi à la valorisation des métiers et du secteur agricole³².

L'AREFA encourage par ailleurs les nouvelles formes d'emploi en agriculture (groupements d'employeurs et services de remplacement).

Parmi les autres services proposés par l'AREFA, on peut relever la centralisation, l'appui financier et le soutien méthodologique des initiatives et des projets menés autour de l'emploi et de la formation au niveau des départements.

Depuis fin décembre 2006, une convention régionale a mis en place une bourse de l'emploi facilitant le recueil et le traitement des offres et des demandes d'emploi en production agricole en permettant de simplifier les démarches pour les demandeurs et les employeurs. A cette même période, l'AREFA de Basse-Normandie a signé une convention avec la structure Agri Emploi Manche administrée par l'ADASEA de la Manche, pour gérer les offres et les demandes d'emploi sur le territoire de ce département. L'AREFA et la structure Agri Emploi Manche se donnent comme objectifs de favoriser les mises en relation offres-demandes, de développer une politique d'emploi qualitative et donc de favoriser l'insertion en agriculture.

Les actions autour de l'organisation du travail s'intègrent dans le cadre d'un accord cadre régional de mise en œuvre de l'Engagement et Développement des Emplois et des Compétences (EDEC) signé entre la Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles et l'Etat sur la période 2007-2013, la Chambre Régionale d'Agriculture de Normandie étant l'organisme relais du dispositif. En complément des dispositifs dans le cadre de l'EDEC, une charte qualité emploi-formation a été développée avec la Région avec pour objectif la promotion de l'emploi déclinée en trois grands volets :

- la mise en œuvre de bourses de l'emploi,
- la formation,
- la promotion des métiers.

Concernant les groupements d'employeurs, les dispositifs mis en place par l'AREFA répondent aux besoins forts des employeurs en termes de ressources humaines et de droit du travail.

L'AREFA met également en place des actions de promotion et est à ce titre impliquée dans le dispositif "fermes ouvertes" en lien avec le Rectorat afin de mieux faire connaître aux jeunes publics les métiers de l'agriculture. Des professionnels employeurs se déplacent pour intervenir sur des forums régionaux ou des salons (salon de l'étudiant par exemple). Les cœurs de cible sont les jeunes en orientation mais également les demandeurs d'emploi.

Dans le cadre de sa mission de promotion de l'emploi, l'AREFA publie également tous les ans un guide de l'emploi saisonnier présentant les besoins de main d'œuvre qui recense 250 entreprises et propose une cinquantaine de postes. Ce document présente une partie d'informations sur le travail saisonnier, les types d'emplois qualifiés et les

³² L'AREFA intervient sur l'ensemble des activités agricoles mais relativement peu dans le domaine du cheval, secteur aux problématiques différentes et qui bénéficie de ses propres dispositifs. Si ce secteur relève de la même convention collective, il existe un EDEC (Engagement et Développement des Emplois et des Compétences) spécifique.

emplois destinés aux jeunes. Des fiches thématiques sur les différents métiers sont également réalisées par cette structure.

III.1.4.4. Les problématiques spécifiques liées au secteur équin

Au niveau national, on estime que la filière équine représente 40 900 emplois directs et 27 800 indirects. La croissance des emplois a été de 3 % par an au cours des sept dernières années avec toutefois une hausse plus significative dans les centres équestres que dans les secteurs de l'élevage et de l'entraînement.

Du fait de la spécificité régionale et le leadership de la région dans ce domaine, il paraît opportun de consacrer un développement sur ce secteur.

III.1.4.4.1. Equi-Ressources : une structure d'interface autour des problématiques d'emploi, de formation et de diffusion des connaissances dans la filière "cheval"

En juillet 2005, la Basse-Normandie a obtenu la labellisation par le gouvernement d'un pôle de compétitivité filière équine. Dès le départ les problématiques de l'emploi et de la formation dans ce secteur avaient été posées dans ce cadre. Les besoins exprimés par les professionnels étaient les suivants :

- disposer d'un service national de l'emploi dans la filière équine en relation étroite avec l'ANPE,
- développer la communication et l'information sur les formations,
- adapter davantage les cursus de formation à la demande des professionnels,
- répondre aux besoins de stagiaires et de maîtres de stage,
- faciliter le transfert de connaissances.

Afin de répondre à ces attentes, le pôle de compétitivité filière équine a souhaité créer une structure spécifique, capable d'apporter les solutions adéquates à ces problématiques : la structure Equi-Ressources a été créée en juillet 2006 avec l'aide du Conseil Régional au sein du pôle avec pour objectif de "former et d'adapter à l'emploi". Elle a son siège au Pin-au-Haras.

De manière plus détaillée, les missions d'Equi-Ressources se répartissent en quatre volets.

Dans le domaine de l'emploi :

- collecter les offres d'emploi en ayant un rôle de conseil vis-à-vis des employeurs ;
- répondre aux demandes d'emploi, accueillir et conseiller les demandeurs d'emploi ;
- informer sur les métiers de la filière équine, veiller à la mise à jour du référentiel.

En ce qui concerne la formation :

- informer les scolaires, étudiants, demandeurs d'emploi et professionnels sur les formations spécifiques à la filière équine ;
- mettre à jour la liste des établissements de formation, informer sur leurs spécificités, leur mode de fonctionnement ;
- favoriser l'adéquation entre offre de formation et besoins des employeurs.

Pour les stages en France et à l'étranger :

- collecter et diffuser efficacement de l'information sur les offres et les demandes de stages ;
- organiser une réflexion sur la qualité des stages.

S'agissant de la diffusion des connaissances :

- permettre un accès aisé à la documentation cheval ;
- répondre aux besoins en matière de connaissances (actualisation, expertise, veille réglementaire).

Cette structure est un outil qui, au-delà de la Basse-Normandie, a une vocation nationale.

III.1.4.4.2. Les aspects quantitatifs et qualitatifs

Sur le plan quantitatif, Equi-Ressources a enregistré dans son bilan d'activité, entre mai 2007 et décembre 2008, 764 offres d'emplois ou de stages recensées dont 41 % hors de la Basse-Normandie. Elles ont concerné 29 % le secteur "galop", 16 % le "trot", 16 % les activités liées aux loisirs et 14 % le domaine sportif.

64 % étaient en CDD (dont 20 % pouvant évoluer en CDI).

Au total, 555 offres ont été pourvues, ce qui impliquait 333 employeurs.

On enregistra sur cette période 1 072 candidats dont 56 % étaient demandeurs d'emploi. 64,7 % des candidats étaient des femmes.

Concernant la communication autour des métiers et de la formation, Equi-Ressources comptabilisa près de 1 130 demandes d'information. 57 % sont liées à sa présence aux différents salons au niveau national (Salon du Cheval de Paris, Equitalyon, Forum des Métiers à Caen...).

48 % des demandes d'information émanent de scolaires ou d'étudiants et concernent l'orientation, 18 % des demandeurs d'emploi sur des questions formation et droits du travail et 17 % proviennent d'employeurs sur des questions relatives aux contrats aidés, droits à la formation, droit du travail.

Equi-Ressources dispose également d'un site Internet qui connaît une fréquentation importante et croissante (plus de 15 100 connexions en janvier 2009). L'analyse de la fréquentation montre qu'environ 50 % sont des visiteurs réguliers et majoritairement sur les pages "Emploi".

Sur le plan qualitatif, les études conduites par la filière équine³³, sous couvert notamment d'Equi-Ressources, révèlent que le profil du salarié dans ce secteur est plutôt jeune (30 ans en moyenne). La part des femmes est croissante, celles-ci se répartissent à 56 % dans les centres équestres et 33 % dans le domaine des courses (trot/galop).

³³ Revue Equ'idée - Printemps 2009.

Le salarié est majoritairement embauché en CDD même si les CDI progressent (on recense 63 % de CDI dans le secteur des courses et 40 % dans les centres équestres). Par ailleurs, dans 10 % des cas, il s'agit d'un contrat d'apprentissage.

Egalement, les études ont révélé que le salarié "type" connaissait un turn over plus marqué dans les centres équestres du fait principalement du caractère saisonnier de l'activité ainsi que dans certains métiers liés aux courses (lad driver, lad jockey).

Le salaire moyen serait d'environ 1 250 euros nets mensuels.

Malgré l'engouement constaté des jeunes pour le monde du cheval, l'analyse de l'activité d'Equi-Ressources met paradoxalement en évidence que certaines compétences manquent ou tout du moins sont difficiles à trouver. C'est notamment le cas dans le monde des courses pour la maréchalerie et les lads mais également dans le domaine de l'insémination et dans celui de l'élevage (volet plus proche de la thématique d'étude du présent rapport portant sur le secteur agricole) avec un fort besoin de responsables d'élevage ayant une bonne expérience.

Pour l'avenir, les métiers autour des soins, des services et de l'encadrement (moniteur, animateur) devraient continuer à croître. S'agissant des services, une réflexion porte sur le développement de groupements d'employeurs.

Parmi les besoins de qualifications formulés par les employeurs, certains portent sur un profil plus généraliste de niveau Bac + 4 / Bac + 5 dans des spécialités telles que le management, la gestion de projets et la communication pour des postes de niveau international.

Face au fort engouement des jeunes pour les formations en lien avec le cheval constaté au niveau des responsables académiques en Basse-Normandie avec une crainte partagée de difficultés de débouchés pour certaines qualifications, Equi-Ressources informe les jeunes sur la réalité des métiers du cheval. En effet, les spécificités des métiers du cheval génèrent des contraintes et des astreintes qui pèsent sur les conditions de vie. Ce sont des métiers très physiques qui nécessitent une forte disponibilité avec une amplitude horaire souvent importante. Les métiers s'orientent aussi vers davantage de polyvalence.

Les acteurs de la filière équine sont conscients que la longévité dans certains des métiers du cheval ne dépasse pas 40 ans, d'où la nécessité pour les salariés de s'engager dans un parcours prévoyant une réorientation professionnelle. Sans avoir procédé à une enquête sociologique précise, des contacts pris avec des responsables ou professionnels de la filière équine montrent que contrairement au secteur agricole de production (élevage bovin principalement) où de plus en plus de conjoints travaillent en dehors de l'exploitation, les métiers autour du cheval sont tellement spécifiques et exigeants en termes de disponibilité et de temps, que des couples s'engagent souvent, ensemble, dans ces métiers.

III.1.5. Une nécessaire valorisation du salariat dans l'agriculture

Les actions de promotion du salariat agricole conduites par les différents organismes précédemment décrits apparaissent primordiales afin de mieux valoriser les métiers correspondants au sein des exploitations agricoles. Il y a du travail dans l'agriculture et beaucoup d'offres restent non pourvues. Beaucoup de structures ont

évoqué la difficulté de trouver une main d'œuvre spécialisée dans certaines tâches et surtout de la fidéliser. Cet aspect met notamment en exergue des questions salariales.

L'image que renvoie le secteur agricole n'est bien souvent pas favorable et les préoccupations sociologiques sont ici primordiales. Il est ainsi à relever que l'agriculture est le seul secteur où l'on qualifie un salarié (on parle de "salarié agricole" mais pas de "salarié commercial" ou de "salarié industriel"). Et la notion péjorative de "commis de ferme" généraliste est encore souvent présente. Les exploitants les plus âgés qui ont connu des pratiques anciennes transmettent parfois encore à leurs enfants cette perception peu valorisante du métier de salarié en milieu agricole.

Du fait des actions menées comme les forums et les interventions auprès des scolaires, on constate déjà une évolution sur l'image du salariat en agriculture qui s'améliore. Le partenariat mis en œuvre entre l'AREFA, la Chambre Régionale d'Agriculture et le Rectorat permet de mieux sensibiliser le monde enseignant et de mieux faire connaître les métiers.

L'agriculture exige de plus en plus des savoir faire pointus avec de fortes technicités. Par ailleurs, le potentiel d'emploi est important mais insuffisamment connu. Dans les années qui viennent, beaucoup de jeunes vont en effet se retrouver seuls sur leur exploitation, leurs parents partant en retraite ; la question de prendre un associé ou de recruter des salariés va se poser.

La formation agricole doit sans cesse se remettre en cause du fait des évolutions techniques en cours et à venir comme le développement déjà constaté dans la Manche des équipements en robot de traite. Obligation est désormais faite de former des agents pour remplacer des agriculteurs qui ont des robots. L'adaptation aux techniques et aux technologies concerne toutes les composantes de l'agriculture.

Parallèlement, le chef d'exploitation devient aujourd'hui davantage chef d'entreprise du fait de son rôle croissant en management, profil qui fait inéluctablement évoluer les mentalités. Dans le cadre du nouveau parcours à l'installation à la carte qui se met en place, il est prévu d'instaurer une formation management pour les employeurs. C'est une demande forte car les cursus scolaires n'aborderaient pas suffisamment ces aspects "management".

Dans l'Orne, on constate une croissance des tensions sur le marché de l'emploi dans l'agriculture ; par exemple, le service de remplacement a dû faire appel en 2008 à des mutuelles d'entraide agricole pour répondre aux urgences afin de pallier aux carences.

Pour répondre aux besoins croissants de main d'œuvre partagée, ont été mis en place depuis dix ans des plans de formation pour augmenter le niveau des personnes amenées à intervenir et les faire évoluer vers un degré d'autonomie satisfaisant. Depuis trois ans, une formation qualifiante a été mise en place grâce au financement du Conseil Régional qui consiste à suivre une cohorte de demandeurs d'emploi ne connaissant pas ou très peu l'agriculture mais ayant été décelés comme motivés pour travailler au sein d'exploitations agricoles.

Dans le cadre de la promotion sortie en mai 2008, sur 8 candidats, 6 ont été validés (toutes des femmes ; les 2 hommes de la promotion n'ayant pas bénéficié de cette qualification). Ces professions offrent des possibilités à des femmes ne

connaissant pas les techniques agricoles de travailler en zone rurale où l'emploi est plus rare. La formation dure 24 semaines et nécessite des personnes motivées et, à son issue, (après les 5 épreuves à passer) un emploi est garanti. L'expérience conduite depuis 3 ans mérite d'être prolongée et développée afin de répondre aux demandes.

Pour assurer le futur, un effort est à réaliser auprès de publics très motivés pour apprendre le métier de salarié agricole dont une partie pourrait s'installer à terme. La communication et la promotion des métiers apparaissent essentielles.

Pour accroître l'attractivité du métier, certains employeurs n'hésitent pas à mettre plus que le salaire conventionnel comme une aide sur les frais de déplacement des salariés par exemple... La question de la mise en place de Comités d'Actions Sociales et Culturelles (CASC)³⁴ ou d'assurances complémentaires santé partagées est discutée. A côté des aspects touchant au contrat de travail, ceux touchant aux conditions de travail et de vie au sein des exploitations apparaissent également fondamentaux. Si les employeurs font des efforts dans ce domaine, cela renforce l'attractivité du métier pour les jeunes qui sont très sensibles à de bonnes conditions de vie au travail. Cette démarche doit être collective entre employeurs et salariés mais il existe encore beaucoup de réticences dans le monde agricole pour associer les salariés.

La mission "Observatoire" des métiers agricoles résultant de la politique mise en place par le Conseil Régional en matière de formation professionnelle est intégrée dans le cadre de la Charte emploi-formation de l'agriculture piloté par la Région en lien avec les FDSEA et la Chambre d'Agriculture de Normandie. Ce dispositif intègre une bourse d'emploi et une approche prospective. L'objectif est de faciliter les mises en relations, beaucoup trop d'offres d'emplois restent confidentielles. La démarche de la Région vise à inviter les chefs d'exploitation à déposer les offres à Pôle Emploi.

Face au phénomène des offres d'emploi qui ne trouvaient pas preneur dans le secteur agricole, le Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche a demandé aux DRAAF, dans le cadre des actions du Plan de Relance pour l'Economie, de mener des réflexions sur des actions supplémentaires à conduire pour développer et promouvoir l'emploi en agriculture. Des fonds peuvent être sollicités en la matière.

Par ailleurs, il convient de souligner que dans le cadre du plan d'actions 2009-2010 du Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche, la DRAAF de Basse-Normandie a reçu une circulaire déclinant les priorités suivante :

- orienter les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire,
- promouvoir le développement de groupements d'employeurs à l'échelon départemental, processus pouvant être mené avec d'autres partenaires institutionnels,
- conduire des actions plus générales en faveur de l'emploi comme la mise en réseau pour capitaliser les expériences,
- prévenir le travail illégal,
- accompagner les problématiques de mutations des filières.

³⁴ Equivalent, pour l'agriculture, aux Comités d'Entreprise sans toutefois en avoir l'ensemble des prérogatives.

III.2. DAVANTAGE DE DELEGATIONS DE TRAVAUX ET DE RECOURS EXTERNES

III.2.1. L'état des lieux

Des études menées à partir d'expérimentations sur le terrain ont montré que l'externalisation de travaux comme ceux nécessitant de la puissance de tracteurs par exemple permettait de libérer du temps et de réaliser des économies de charge. Des producteurs souhaitent aujourd'hui se spécialiser dans leur cœur de production, quitte à externaliser quelques travaux auprès de structures telles que les CUMA ou les ETA pour alléger la contrainte de travail. L'intérêt de l'externalisation de tâches en système d'élevage laitier, par exemple, peut être accentué à l'occasion d'un agrandissement de foncier. Les entreprises d'agrofournitures constatent qu'il n'y a aujourd'hui quasiment plus d'achat individuel par des agriculteurs d'ensileuse maïs : pratiquement toutes les acquisitions sont le fait des CUMA ou des ETA.

Parmi les solutions existantes pour se libérer, on peut citer le salariat ou le recours à une entreprise. L'entraide est également une possibilité dont ont recours certains exploitants laitiers pour une période bien déterminée (libération de week-end, vacances estivales par exemple...).

Une approche de l'enquête structure 2007 des exploitations agricoles par groupe typologique selon l'intervention d'entreprises de travaux agricoles, d'une CUMA ou d'un service de remplacement permet d'évaluer notamment le degré de délégation de travaux et de recours à une aide extérieure.

	Recours services de remplacement		Intervention ETA ou CUMA	
	% au sein du groupe	% sur ensemble des exploitations ayant recours aux services de remplacement	% au sein du groupe	% sur ensemble des exploitations ayant recours aux ETA ou CUMA
Cultures seules	1 %	1 %	72 %	5 %
Lait spécialisé intensif	28%	26 %	94 %	14 %
Lait spécialisé peu intensif	9 %	4 %	92 %	6 %
Lait et cultures	28 %	5 %	92 %	2 %
Lait et bœufs/taurillons	33 %	45 %	96 %	21 %
Lait et vaches allaitantes	18 %	13 %	93 %	11 %
Moins de 20 ha	0 %	1 %	35 %	22 %
Non éleveur de bovins	0 %	0 %	66 %	3 %
Viande herbager	4 %	4 %	81 %	13 %
Viande vaches allaitantes et cultures	2 %	0 %	82 %	2 %
Total	11 %	100 %	66 %	100 %

Recours aux services de remplacement et intervention d'entreprises de travaux agricoles et CUMA en 2007

Source : Enquête "Structure des Exploitations Agricoles" 2007 / SRISE - DRAAF Basse-Normandie

En 2007, près de 16 300 exploitations avaient eu recours à l'intervention d'entreprises de travaux agricoles ou Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole (informations non dissociables au sein des enquêtes structure), soit 66 % du total. Les

exploitations des groupes "lait" font largement appel aux interventions des CUMA et ETA ; entre 92 et 96 % y avaient recours en 2007. A contrario, au sein des exploitations de moins de 20 ha, seulement 35 % d'entre elles sont concernées, groupe dans lequel les exploitations non professionnelles se distinguent sans nul doute.

Comme on a pu le constater dans un chapitre précédent, le recours à un service de remplacement permet de réduire, pour une durée plus ou moins longue, l'astreinte et donne ainsi la possibilité aux chefs d'exploitation et co-exploitants de se libérer pour une période déterminée (vacances). Il concerne 2 600 exploitations, soit 11 % du total. Sur l'ensemble des exploitations y ayant recours, les structures "lait et bœufs/taurillons" et "lait spécialisé intensif" sont celles qui ont le plus recours à ce service. Au sein de chaque groupe, ce sont les producteurs de lait qui se distinguent tout particulièrement avec environ un tiers d'entre eux faisant appel à un service de remplacement, excepté le groupe "lait spécialisé peu intensif".

III.2.2. Coopérer pour se libérer

Les Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA) sont des structures qui mutualisent les moyens, notamment l'achat en matériels, nécessaires aux exploitations agricoles sur un territoire donné. Bien que l'entraide agricole préexistait, c'est au lendemain de la seconde guerre mondiale, au moment où l'agriculture française se réorganisait, qu'une multitude d'initiatives collectives (notamment sous l'impulsion de syndicats, mutuelles...) se sont mises en place avec, comme objectif, l'utilisation en commun, par des agriculteurs, de tous moyens propres à faciliter ou à développer leur activité économique, à améliorer ou à accroître les résultats de cette activité. Le 12 octobre 1945, la loi sur les CUMA est promulguée. Le mois suivant, la Fédération Nationale des CUMA est créée. Les CUMA sont ainsi considérées comme un outil de réorganisation de l'économie agricole de l'après-guerre avec l'appui des pouvoirs publics (accès facilité aux matériels du Plan Marshall). C'est aussi l'époque où la mécanisation est en plein développement avec l'essor de nouvelles techniques et notamment la banalisation du tracteur au sein des exploitations. Les créations de CUMA sont véritablement l'expression de nouveaux modes d'organisation et de travail au cœur de la société agricole.

Sans but lucratif car visant avant tout à favoriser le développement des exploitations et de ses adhérents, la CUMA est une société à capital variable. Ce capital varie en fonction des souscriptions nouvelles et de l'annulation des parts sociales des sortants. Cette société coopérative composée d'au moins quatre adhérents respecte le principe de l'exclusivité du sociétariat, c'est-à-dire qu'elle ne travaille qu'avec ses membres sous réserve des dispositions législatives et réglementaires particulières. La CUMA obéit à une gestion démocratique. Cela se caractérise par l'égalité des droits des associés : "1 homme = 1 voix". L'adhérent de la coopérative doit à la fois souscrire des parts sociales, s'engager à utiliser le matériel pour une quantité et une durée donnée, respecter le matériel et payer les factures afférentes à l'utilisation de ce matériel.

Les CUMA peuvent bénéficier de plusieurs solutions de financement avantageuses et de subventions (FEADER, Régions...). Les coopératives sont structurées autour de fédérations départementales, régionales et une fédération nationale. Chaque échelon constitue un appui à l'animation apportant conseils et services permettant le développement des CUMA.

Depuis ces dernières décennies, les CUMA ont vu leur activité se diversifier, au-delà de la mise en commun du matériel agricole utilisé pour les activités traditionnelles (moisson, ensilage, manutention des pailles et foin, travaux du sol...). Elles ont ainsi progressivement contribué à la mise en place de nouvelles techniques (drainage, irrigation, diversification des productions, épandage des fumiers et lisiers, traitements et pulvérisation, biomasse...).

Les CUMA ont aussi développé des activités de groupement d'employeurs coopératif inscrites dans le Code du Travail par la loi en faveur des PME PMI du 2 août 2005 et la loi d'orientation agricole du 5 janvier 2006. Le Code du Travail stipule depuis lors qu'un groupement d'employeurs peut s'organiser sous forme coopérative (et non plus seulement associative), même dans une coopérative existante. Pour bénéficier de cette activité "groupement d'employeurs", les personnes physiques ou morales intéressées adhèrent à la coopérative, et emploient ensemble, chacune pour 20, 30 ou 40 % de son temps, le salarié. Cette pratique ouvre de nouvelles perspectives pour mutualiser des besoins en main d'œuvre des sociétaires de coopératives et construire de nouveaux schémas économiques entre adhérents et coopératives, ceci afin de conforter et pérenniser l'emploi sur les territoires.

En général, les CUMA emploient principalement des chauffeurs et mécaniciens mais, de plus en plus, ces structures embauchent d'autres qualifications en appui aux exploitants agricoles (ingénieurs qualité, secrétaires comptables...). Des prestations complètes sont même proposées incluant le matériel, les outils et les salariés dans le cadre de travaux intégrés (labour, semis, broyage de haies...).

Ces coopératives jouent indéniablement un rôle important dans l'amélioration des conditions de vie des agriculteurs, par la réduction des charges de mécanisation et l'organisation collective du travail, et dans la vitalité des territoires ruraux par le développement de services environnementaux et territoriaux.

Fin 2007, on recensait en France métropolitaine 12 500 CUMA rassemblant 238 400 adhérents soit environ un agriculteur sur trois (sur la base de 640 000 exploitants et co-exploitants recensés en 2007). 5 600 salariés interviennent dans les CUMA, dont 800 salariés de groupements d'employeurs. Ces structures représentaient 471 millions d'euros de chiffre d'affaires total. L'âge moyen de l'adhérent se situe autour de 40 ans et on recense 21 adhérents en moyenne par CUMA. De nouvelles formes d'organisation permettent d'optimiser les coûts comme les 820 inter-CUMA (coopération ou regroupement entre CUMA pour amortir du matériel) ou encore les 450 CUMA intégrales. Une CUMA dite "intégrale" se distingue d'une CUMA classique par le "taux d'intégration" du matériel. La CUMA intégrale possède en effet l'ensemble de la chaîne de mécanisation, dont la traction, du travail du sol, jusqu'à la récolte. Les adhérents n'ont presque plus de matériels en propriété individuelle (au moins 80 % du matériel, dont les principaux automoteurs, sont partagés en CUMA).

Il faut savoir que près de 1 500 CUMA possèdent un hangar et entretiennent le matériel, et plus de 2 000 d'entre elles sont équipées en matériel informatique et possèdent une connexion Internet.

En 2008, la Basse-Normandie totalisait 620 CUMA pour 11 700 adhérents et pesait moins d'un quart du potentiel des régions de l'Ouest (Basse-Normandie,

Bretagne, Pays de la Loire). La région Pays de la Loire seule représentait pour la moitié du nombre avec 1 302 CUMA et 24 850 adhérents en 2008.

En force de travail, avec 60 salariés permanents, la Basse-Normandie se situe très en deçà des régions voisines (seulement 7,9 % du total), la Bretagne et les Pays de la Loire dans lesquelles existe une forte et ancienne tradition "cumiste" totalisant respectivement 313 et 390 salariés permanents.

	Nombre de CUMA en activité en 2008	Nombre d'adhérents en 2008	Nombre de salariés permanents en 2008	Chiffre d'affaires (en millions d'euros en 2007)	Montants des investissements (en millions d'euros en 2007)
Calvados	145	2 700	3	3,40	2,30
Manche	254	5 200	26	11,80	8,70
Orne	221	3 800	31	9,19	6,66
Basse-Normandie	620	11 700	60	24,39	17,66
Bretagne	749	14 927	313	49,97	25,91
Pays de la Loire	1 302	24 850	390	90,07	52,38
Total Ouest	2 671	51 477	763	164,43	95,95

Chiffres clés des CUMA - Rapport d'activités 2008

Source : CUMA Ouest

Du fait de cette situation très en retrait, les trois fédérations départementales bas-normandes ont mis en place un programme d'actions pluriannuel "**CUMA Emploi 2010**" ayant pour finalité de permettre le développement du salariat tout en améliorant la gestion des emplois existants.

En 2008, deux actions ont été conduites :

- une enquête auprès des CUMA pour connaître les freins à l'emploi et identifier les points favorables à son développement,
- une étude de faisabilité d'une pépinière d'employeurs. Cette initiative a pour objectif d'offrir aux responsables de CUMA ayant des besoins en main d'œuvre mais hésitant à créer un poste, un outil pour tester l'emploi salarié dans leur CUMA. La pépinière pourrait prendre la forme d'un groupement d'employeurs dont seraient membres les CUMA désireuses d'embaucher. L'adhésion au groupement pour un temps limité devrait permettre aux responsables de se former en tant qu'employeur et de valider l'intérêt de la création d'un poste dans la CUMA.

Le territoire bas-normand représentait par ailleurs 14,8 % du chiffre d'affaires des CUMA des régions de l'Ouest et 18,4 % des investissements pour 2007.

La Manche est, en Basse-Normandie, le département qui présente le plus grand nombre de CUMA et les montants de chiffre d'affaires et des investissements le plus fort. En revanche, ce sont les CUMA de l'Orne qui recrutent le plus grand nombre de salariés permanents par rapport à la Manche et surtout au Calvados (3 salariés permanents seulement). Mais globalement, ces chiffres apparaissent très en retrait des résultats affichés par les autres départements de l'Ouest, le record en la matière revenant à la Loire-Atlantique avec 170 salariés permanents suivie par l'Ille-et-Vilaine avec 115 salariés permanents en 2008.

Une enquête a été menée auprès des CUMA qui recrutent déjà des salariés et celles dont le niveau d'activité justifierait le recrutement d'un salarié. Il a été démontré que les CUMA employeuses ne faisaient pas marche arrière car c'est une garantie de permanence et de continuité de l'activité. Le potentiel de développement s'avère particulièrement important. Pour les CUMA sans salarié, une barrière psychologique reste encore difficile à franchir car recruter fait encore trop souvent peur. Des efforts sont conduits au niveau des CUMA bas-normandes pour les aider à franchir cette étape via la création d'un service d'accompagnement des coopératives en amont et en aval du recrutement.

Parmi les équipements et matériels au sein des CUMA, force est de constater que ce sont les outils répondant le plus à des besoins saisonniers. Le tracteur en commun rencontre encore beaucoup de réticences. La plupart du temps, les exploitations possèdent un tracteur de tête de forte puissance. Le tracteur n'est souvent pas considéré par les agriculteurs comme un matériel comme les autres dans la mesure où sa mise en commun apparaît plus complexe et sociologiquement moins bien accepté.

Equipements et matériels	Calvados	Manche	Orne	Basse-Normandie	Total Ouest
Semoirs maïs (4 rangs et plus)	94	405	157	656	3 720
Pulvérisateurs	49	350	48	447	2 101
Epandeurs à fumiers	59	219	160	438	2 967
Tonnes à lisier	80	268	84	432	1 984
Presse balles rondes	51	210	140	401	2 593
Semoirs à céréales	30	275	65	370	1 984
Tracteurs	32	154	63	249	1 991
Charrues portées	10	190	33	233	1 028
Epareuses à rotor	44	132	45	221	818
Faucheuses conditionneuses	29	44	84	157	1 738
Ensileuses automotrices 6-8 rangs	23	76	52	151	624
Moissonneuses batteuses	24	59	40	123	908
Hangar	3	26	24	53	714

Les équipements et matériels des CUMA les plus répandus en Basse-Normandie

Source : CUMA Ouest

Le tracteur reste encore le symbole de la ferme agricole. Les groupes tracteurs en CUMA qui apportent pourtant un gain économique nécessitent par ailleurs une organisation et une concertation rigoureuses entre agriculteurs. Les groupes CUMA tracteurs évoluent lentement. On constate un phénomène de regroupement des plus petites CUMA afin de constituer des groupes aux dimensions plus optimales et portant des projets plus pertinents. Des activités ont tendance à se concentrer (ensilage par exemple) du fait notamment de l'augmentation de la capacité des matériels.

On soulignera que la question de la maintenance des matériels se pose. Les bénévoles ont moins de temps disponibles pour entretenir les machines. La présence d'un salarié permanent dans la CUMA permet un meilleur entretien des machines et donc un meilleur service rendu aux adhérents.

Il convient de préciser que l'année 2008 s'est révélée très favorable pour la filière agroéquipement (+ 20 %). De nombreux exploitants ont en effet profité de la

conjoncture très favorable pour investir. Malgré cette vague d'investissements individuels importante, les CUMA de l'Ouest ont continué à se développer.

Les Conseils Régionaux de l'Ouest (dont la Basse-Normandie) apportent leur appui aux CUMA par des conventions de financement aux programmes d'expérimentation et d'élaboration de références conduits par la FRCUMA Ouest avec les fédérations départementales. Par ailleurs, un nouveau programme de développement rural est entré dans sa phase opérationnelle en 2008, les CUMA pouvant bénéficier d'aides du FEADER.

En agroéquipements, les CUMA de l'Ouest ont mis en place des références techniques via un Observatoire Qualitatif des Matériels Agricoles (OQMA) avec, pour objectif, de renforcer l'efficacité et la qualité de l'animation et des conseils apportés par les fédérations de CUMA à leurs adhérents. Cette démarche permet d'appliquer une méthodologie rigoureuse pour connaître l'avis des utilisateurs sur les matériels récents pour faciliter et guider les choix d'investissement des adhérents des CUMA. En 2008, ce sont surtout les presses à huile qui ont fait l'objet d'enquêtes d'utilisateurs et de fiches de synthèse.

En termes de références sur la récolte de l'herbe, les fédérations de CUMA des Pays de la Loire ont produit un document recensant les différentes solutions pour la récolte de l'herbe en matériel grande largeur. La Basse-Normandie pour sa part a élaboré un outil de raisonnement des chantiers de récolte de l'herbe.

Les références en agro-environnement sont des aspects en fort développement.

La place des salariés au sein des CUMA est un point de réflexion important pour les fédérations concernées dans le cadre notamment des démarches autour de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Dans ce cadre, la formation des salariés est intégrée. Le bilan d'activités 2008 de la FRCUMA Ouest précise que ce point représente l'une des priorités du pôle emploi-travail. Selon ce document, "l'enjeu est de réussir ces formations de façon à donner envie aux salariés de continuer à se former. C'est pourquoi il est important d'échanger sur les formations et les intervenants qui ont fait leurs preuves". Il est également relevé une amélioration des relations avec le Fonds National d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et Entreprises Agricoles (FAFSEA), ce qui facilite leur mise en œuvre. Parmi les formations organisées en 2008 par les FDCUMA, citons :

- gérer une équipe avec 3 à 5 salariés,
- maintenance moissonneuse batteuse,
- maintenance ensileuse,
- épandeur,
- responsable d'atelier (4 jours),
- paie et droit social,
- forge,
- soudure,
- entretien des matériels de fenaison.

Certaines fédérations départementales, à l'instar de la Manche et de l'Orne, organisent des formations pour les employeurs mais force est de constater la difficulté de mobiliser les chefs d'exploitations autour de ces sessions.

En matière de prospective, sur proposition des 3 FDCUMA, une réflexion est lancée pour un projet régional bas-normand prévoyant :

- la perspective éventuelle d'une Fédération CUMA Basse-Normandie reprenant les missions actuelles des fédérations départementales,
- l'unification du management, transfert du personnel dans cette nouvelle fédération,
- le maintien des équipes de travail dans les départements,
- des partenariats à préciser (Chambres d'Agriculture par exemple).

III.2.3. Les entreprises de Travaux Agricoles

Prestataires de services, les Entreprises de Travaux Agricoles (ETA) apparaissent de plus en plus impliquées dans le fonctionnement des exploitations qui délèguent toujours davantage de nouveaux domaines d'activités, évolution révélatrice d'une pratique sociologique des agriculteurs de ce début du XXI^{ème} siècle.

Au niveau régional, les ETA sont réunies au sein d'une association aujourd'hui dénommée Entrepreneurs des Territoires-Normandie, organisation professionnelle qui rassemble les entreprises de travaux agricoles et ruraux implantées dans les départements des régions Basse et Haute-Normandie.

En Basse-Normandie, on recense environ 500 ETA professionnelles qui interviennent pour le compte des exploitations agricoles. Sur ce total, 380 entreprises emploient de la main d'œuvre. En 2007, on recensait plus de 1 800 salariés. Près de 600 emplois ont été créés en dix ans et les capacités en matériels ont été multipliées par deux. La plupart des ETA ne rencontre pas de difficultés de recrutement ; les jeunes sont motivés pour rejoindre ces entreprises dont les postes sont attractifs.

Cette situation reflète bien la demande forte du monde agricole en termes de délégation de travaux. Sur cette même période, les matériels ont également augmenté en capacité.

Si les exploitations font de plus en plus appel aux entreprises de travaux agricoles, c'est pour apporter notamment une solution aux problématiques d'organisation du travail et de qualité de vie mais également de réduction des charges de mécanisation.

Les délégations de travaux concernent un panel de plus en plus large d'activités au sein des structures agricoles.

Les interventions des ETA se font sur des périodes relativement courtes.

La qualification des salariés d'ETA comme ceux des CUMA est le niveau bac pro "agro-équipement" mais il y a également des jeunes sortis de lycées agricoles avec des formations diverses qui souhaitent acquérir une spécialisation avant d'intégrer l'exploitation le moment venu.

III.2.4. Le caractère de plus en plus contraignant des tâches administratives

Si la comptabilité des exploitations, tâche autrefois dévolue à l'épouse de l'exploitant, est assez largement externalisée, les tâches administratives occupent, au sein des activités de l'exploitation agricole, de plus en plus de temps aux exploitants et co-exploitants ; c'est une tendance lourde qui est quasiment aujourd'hui généralisée dans les structures professionnelles.

Une enquête des Centres de gestion agréés CER FRANCE de Basse-Normandie au début des années 2000 a porté sur la place du travail administratif des agriculteurs ; ce que l'on dénomme couramment la "face cachée" du métier d'agriculteur.

Dans cette approche sociologique, il convient de ne pas passer sous silence cette dimension du travail qui incombe aux chefs d'exploitation et à ses co-exploitants.

Les tâches administratives sont multiples, de plus en plus nombreuses et contraignantes. Au-delà des aspects comptables et de gestion des ressources humaines, le suivi des fournitures, la tenue de cahiers techniques, les démarches de qualifications, les demandes de subventions, le travail de traçabilité, la tenue du cahier d'épandage, les plans de fertilisation... font désormais parties du quotidien des agriculteurs. L'étude CER FRANCE avait montré une segmentation des besoins entre les orientations "culture" et "élevage", les demandes de charges administratives pour l'élevage étant beaucoup plus contraignantes (déclaration de naissance, prime à l'abattage...).

La démarche de traçabilité est une condition d'accès au marché ; elle oblige en outre les agriculteurs à se pencher sur leur production à l'instar des démarches qualité dans les entreprises. Cela peut constituer un bon outil de management.

De même, certains exploitants s'engagent en faveur de la tenue de tableaux de bord individuels de gestion des entreprises, tâches facultatives qui se développent encore peu, mis à part les structures qui sont en lien direct avec le marché (centrales d'achats).

Les tâches déclaratives font partie des plus fortes astreintes perçues par les agriculteurs et ce genre d'activités est peu déléguée, mis à part des démarches comme les plans de fertilisation.

Pour leur venir en aide, les agriculteurs disposent aujourd'hui d'outils informatiques performants leur permettant de faciliter toutes ces formalités administratives. L'enquête "structure 2007" révélait ainsi que près de 44 % des exploitations agricoles professionnelles utilisaient Internet pour un usage professionnel. Il convient de noter à cette occasion que la Normandie a été en pointe dans la diffusion de moyens télématiques, dès le début des années 80, permettant un appui à la gestion des structures à l'instar de Guillaume Tel, banque de données agricoles télématique. Cette profession a toujours été à la pointe dans le domaine de la diffusion des technologies de l'information et de la communication et cet aspect est toujours d'actualité avec l'accès à des outils très innovants comme la télédétection ou la géolocalisation qui renseignent les céréaliers sur l'état des sols, le niveau des intrants, la qualité des récoltes, etc.

Les producteurs de lait équipés de robots de traite bénéficient en outre d'un suivi informatisé de surveillance des troupeaux. Lorsque la vache entre dans l'automate, elle

est automatiquement identifiée. Les données générales concernant le troupeau sont centralisées et permettent d'obtenir des informations par vache (production laitière, nombre et temps de traite, situation sanitaire des animaux...).

Bien souvent, le besoin de sécurité et de responsabilité encourage le recours à une sous-traitance des tâches administratives obligatoires. Ainsi, les dossiers PAC informatisés sont souvent réalisés par des organismes extérieurs. Il s'agit d'une sécurité car si un agriculteur se trompe dans sa déclaration, l'erreur peut être lourde de conséquences même si des recours existent.

La question de la fidélité des agriculteurs vis-à-vis de tous les opérateurs autour (contrôle laitier, coopératives, conseillers des chambres d'agriculture, centres de gestion...) évolue de génération en génération.

Sur le plan comptable, les conseillers de gestion sont devenus aujourd'hui des personnes de confiance dont les avis sont écoutés au-delà des sujets touchant à la comptabilité. Bon nombre des personnes qui visitent les exploitations peuvent aussi représenter des liens sociaux importants.

Le recours à ces services représente toutefois un coût non négligeable et le risque est réel qu'à l'occasion de période de grande difficulté comme celle que connaît la filière laitière en 2009, des économies soient réalisées au détriment du recours à des services extérieurs comme le contrôle laitier par exemple.

Le Contrôle Laitier : un partenaire majeur des exploitations laitières

Le Contrôle Laitier est une mission d'établissement public reposant sur les EDE (Etablissements Départementaux de l'Élevage) sous l'autorité du Ministère en charge de l'Agriculture. Ces EDE assument leurs missions directement ou les délèguent à un organisme de contrôle laitier.

Le Contrôle Laitier produit des données brutes et élaborées fiables à partir de la mesure des performances individuelles des animaux et des analyses de la qualité du lait. Les documents officiels qui en résultent certifient l'origine des animaux et de leurs productions.

Ces informations, les documents officiels et la production de références, sont utiles aux éleveurs et aux autres acteurs de la filière. Le Contrôle Laitier constitue notamment l'un des maillons de base de la chaîne nationale d'amélioration génétique : les données recueillies permettent de déterminer la valeur génétique des reproducteurs. La fiabilité et le dynamisme du schéma d'amélioration génétique français en ont fait une référence dans le monde entier.

Pour les éleveurs, ces données sont indispensables pour :

- sélectionner les meilleures productrices,
 - raisonner le choix des accouplements avec les mâles d'insémination artificielle,
 - connaître les besoins alimentaires de chaque animal et optimiser les rations,
 - gérer son quota,
 - faire connaître la qualité de son troupeau et de chacune de ses vaches ou de ses chèvres.
-

III.3. LES ENJEUX AUTOUR DE L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE LA QUALITE DE VIE

III.3.1. Des productions aux fortes contraintes et astreintes : l'exemple de la filière laitière

Au sein de l'agriculture, certaines orientations technico-économiques apparaissent plus particulièrement contraignantes. Les métiers de l'élevage présentent ainsi les contraintes les plus fortes en raison de la plus grande âpreté des tâches à effectuer et ce, malgré une mécanisation croissante. Toutefois, en élevage bovin-lait notamment, le vocable souvent usité de "pénibilité" du travail a souvent du mal à être reconnu des éleveurs eux-mêmes, ceux-ci estimant que le choix de cette activité a été décidé en connaissance de cause.

Départements	1980	1985	1990	1995	2000	2004	2008
Calvados	10 334	7 520	5 280	3 778	3 065	2 572	2 010
Manche	25 416	18 398	12 349	8 748	6 962	5 719	4 587
Orne	11 742	7 756	5 234	3 885	3 139	2 655	2 132
Basse-Normandie	47 492	33 674	22 863	16 411	13 166	10 946	8 729
France	465 302	309 404	208 471	146 528	120 406	103 051	82 603

Evolution du nombre de producteurs de lait entre 1980 et 2008

Source : AGRESTE - CNIEL

Par ailleurs, le temps passé sur ce type d'exploitation oblige à une permanence des soins portés aux animaux. Il est reconnu que la production laitière est, au sein de l'agriculture, l'activité la plus prenante en temps du fait du travail d'astreinte concerne principalement l'activité de la traite qui représente 50 % du travail obligé en élevage bovin-lait. Au-delà du volume de travail, l'élevage laitier occupe 365 jours sur 365. D'avis d'éleveurs rencontrés, la semaine de travail équivaut à environ 70 heures de travail. L'amélioration des conditions de travail en système laitier constitue donc un enjeu majeur.

La prédominance des systèmes bovins et bovins-lait au sein de l'agriculture bas-normande justifie le choix de consacrer un développement particulier à ces types d'orientations technico-économiques. Cet aspect avait d'ailleurs été déjà assez largement abordé par l'étude sur la filière laitière, réalisée en décembre 2006, par les CESR de Basse-Normandie, Bretagne et Pays de la Loire, à la demande des trois Présidents de Régions concernées³⁵. Il paraît opportun de s'y référer ici, certaines problématiques abordées à l'époque restant encore valables aujourd'hui.

La Basse-Normandie totalisait en 2008 plus de 8 700 producteurs de lait, soit une représentativité nationale de 10,6 %. Cette même année, 2,6 milliards de litres de lait ont été produits. La ferme bas-normande moyenne a produit 302 000 litres (285 000 au niveau national).

³⁵ CESR de Basse-Normandie, Bretagne et Pays de la Loire, La filière laitière des régions de l'Ouest : comment maintenir demain le plus grand nombre d'exploitations et d'actifs au sein de la filière laitière du Grand Ouest, Décembre 2006.

Départements	1992	1996	2000	2004	2008
Calvados	694 300	657 000	623 000	617 450	619 010
Manche	1 401 400	1 397 500	1 390 360	1 348 500	1 371 170
Orne	665 030	650 770	652 200	646 200	647 290
Basse-Normandie	2 760 730	2 705 270	2 665 560	2 612 150	2 637 470
France	24 577 406	24 353 867	24 246 971	23 740 191	23 558 383

**Evolution et répartition géographique de la production de lait de vache entre 1992 et 2008
(en milliers de litres)**

Source : AGRESTE - CNIEL

Pour terminer sur des statistiques structurelles et conjoncturelles, on insistera sur le fait que la préoccupation majeure de la filière laitière est la chute brutale des prix du lait après une campagne 2007-2008 excellente. En avril 2009, le cours moyen du lait en Basse-Normandie était de 24 centimes le litre contre près de 42 centimes à son plus haut niveau en janvier 2008. Cette situation met en péril bon nombre d'exploitations et risque, si elle perdurait, de peser gravement sur la dynamique de la filière (installation, débouchés...) et influencer ainsi sur l'approche sociologique.

Dans le contexte des rythmes actuels du monde du travail au sein de notre société (35 heures, congés annuels...), les éleveurs en systèmes laitiers revendiquent de nouvelles aspirations pour une réduction du travail d'astreinte tout en assurant un revenu décent. Cette revendication a notamment pour origine le fait que, de plus en plus souvent, le conjoint de l'exploitant travaille à l'extérieur et il éprouve dans de nombreux cas une réelle difficulté à accepter l'astreinte du métier.

Des conseillers techniques agricoles auditionnés par le CESR ont affirmé que les jeunes motivés par la production laitière, hors ceux qui reprennent l'exploitation de leurs parents, n'ont pas toujours conscience des contraintes, celles-ci venant progressivement avec l'exercice pratique du métier. Ils sont préparés aux niveaux technique et économique mais en revanche assez peu sensibilisés aux aspects organisation, répartition des tâches et contraintes.

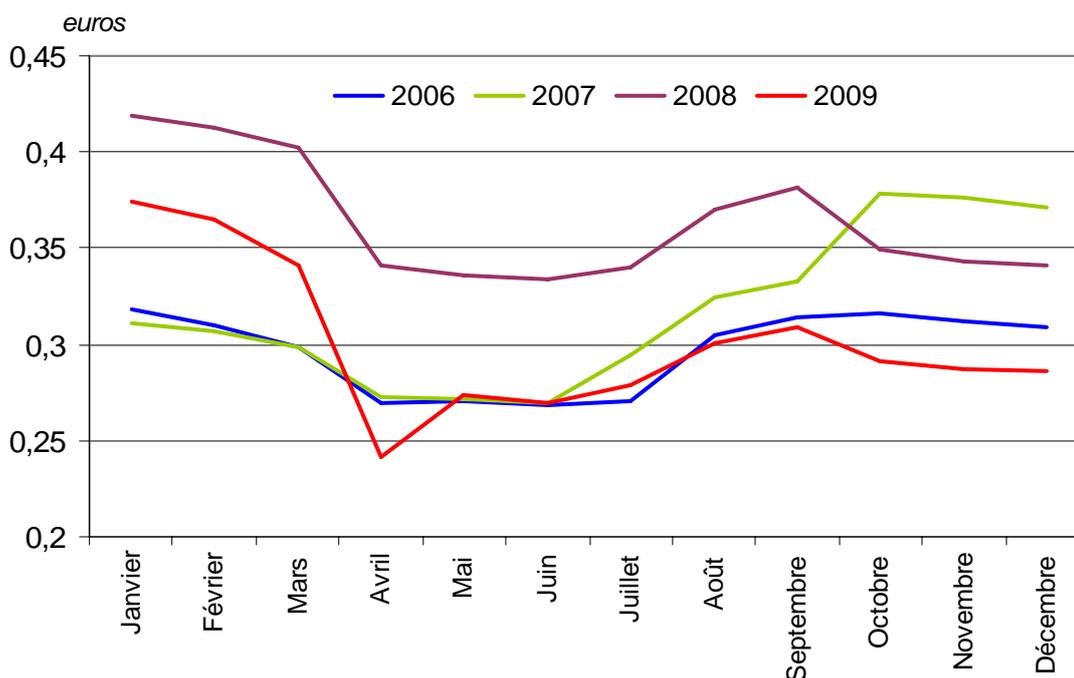
Les Réseaux de l'Élevage suivis par l'Institut de l'Élevage mènent, depuis quelques années, un programme de réflexions et d'analyses sur le travail en élevage bovin laitier, ont montré que les tâches considérées comme les plus pénibles par les éleveurs dans la conduite du troupeau laitier concernaient en priorité la gestion des déjections, suivie par les manipulations ou soins portés aux animaux. En 2009, l'Institut de l'Élevage mène de nouvelles enquêtes de type "bilan travail" en élevage laitier, méthodologie qui vise à caractériser la variabilité du paramètre "travail d'astreinte" selon la taille des exploitations, la composition de la main d'œuvre... Elles concernent une centaine d'exploitations dont 32 en Basse-Normandie.

	Calvados	Manche	Orne	Basse-Normandie
Lait spécialisé intensif :				
Quota moyen par élevage	280 871	258 701	244 276	262 063
Quota moyen par UTA total	183 687	146 728	141 493	154 632
Lait spécialisé peu intensif :				
Quota moyen par élevage	177 626	143 622	235 312	161 341
Quota moyen par UTA total	115 187	106 539	108 418	108 864
Ensemble des exploitations ayant du lait :				
Quota moyen par élevage	281 702	267 210	281 631	274 146
Quota moyen par UTA total	151 409	145 534	133 517	143 657

Répartition du quota moyen par élevage et par UTA total en Basse-Normandie en 2007

Source : Enquêtes "Structure des Exploitations Agricoles" 2007 - Exploitation SRISE

L'amélioration des conditions de travail en système laitier constitue un objectif majeur. Parmi les travaux d'astreinte, la traite est le principal poste. On constate à la fois un engouement en faveur de l'équipement en robots de traite et le développement des formes sociétaires permettant davantage un partage des tâches. Ces choix ont des implications sur les modalités de fonctionnement des exploitations et sur leurs schémas de production.



Evolution du prix du lait payé au producteur (en euro/litre)

Source : Enquête laitière Mensuelle

Concernant les robots de traite, la Manche est considérée comme le premier département pour l'équipement en ce matériel de pointe et le nombre d'exploitations qui en sont dotées ne cesse de croître. Ce département en comptait une centaine, début 2009 et environ 70 à la même période dans l'Orne.

Lorsque les parents partent, plutôt que de rechercher de la main d'œuvre extérieure ou de s'associer avec un autre agriculteur d'une même génération, le jeune repreneur acquiert un robot de traite (coût de l'ordre de 150 000 euros)³⁶.

Sur le plan sociologique, le choix du robot peut quelquefois être motivé par le fait qu'il permet à l'agriculteur de rester seul et d'éviter de chercher des alliances. Indépendance et confort sont les maîtres-mots justifiant ainsi l'acquisition de ce genre d'outil. Cet équipement s'inscrit en revanche dans le cadre d'une vision de la production qui n'est pas partagée par tous. En excluant quasiment le pâturage, cette forme d'agriculture est peu compatible avec les systèmes herbagers sollicités par certains producteurs.

Cet outil n'affranchit cependant pas l'éleveur de la surveillance du troupeau. Il permet de gérer le temps différemment. Le robot réduit les contraintes mais ne supprime en revanche pas une forme d'astreinte compte tenu de la surveillance toujours nécessaire des animaux et du bon fonctionnement de la machine. Cet équipement demande une connaissance technique pointue et le temps de travail est quasiment le même, seule la contrainte horaire n'existe plus.

Le robot de traite est adapté à un troupeau de 40 à 60 vaches, soit l'équivalent d'une exploitation de type familiale, d'où un risque de la saturation lorsque cette limite est dépassée. Avec le robot de traite, il existe des paliers de rentabilité. Souvent, cet équipement peut être insuffisant pour répondre au nombre de vaches et l'achat d'un second est, en revanche, parfois insuffisamment rentabilisé³⁷. Des producteurs de lait qui se sont endettés pour l'achat de cet équipement peuvent se trouver en difficulté. Le contexte actuel de prix du lait très bas aura des conséquences non négligeables sur ce type d'exploitation.

D'autres systèmes peuvent s'avérer plus souples. Pour les grandes exploitations de 100 à 150 vaches, des salles de traite rotatives permettent de disposer d'un minimum de main d'œuvre. Ce type d'équipement pourrait probablement se développer avec l'augmentation de la taille des exploitations en évitant de multiplier le nombre de robots de traite.

Toutefois, l'automatisation est une évolution naturelle avec ses avantages et ses inconvénients.

Enfin, il est moins facile de se faire remplacer, via un service extérieur, avec un robot de traite qui nécessite un minimum de pré-requis.

L'étude interrégionale sur la filière laitière réalisée par les CESR de l'Ouest en 2006 avait insisté sur les travaux effectués à partir des expérimentations menées dans les fermes ou stations expérimentales de l'Ouest dans le cadre de partenariats entre

³⁶ D'après les simulations réalisées notamment par l'INRA, le robot semble le plus adapté sur le plan économique aux exploitations de 50 à 60 vaches pour un quota de 400 000 à 500 000 litres de lait.

³⁷ Par exemple, si un exploitant récupère, dans le cadre d'un agrandissement, 150 000 litres supplémentaires de lait, il lui faut un second robot mais ce volume ne va pas être suffisant pour l'optimiser.

l'Institut de l'Élevage, les EDE³⁸ et les Chambres d'Agriculture de Bretagne (station de Trévarez de Saint-Goazec dans le Finistère), de Basse-Normandie (station de la Blanche-Maison dans la Manche) et des Pays de la Loire (station de Derval, Trinottières en Loire-Atlantique) ainsi que les observations réalisées dans les réseaux d'élevages. Les travaux qui y sont conduits visent à tester, évaluer et comparer des conduites des systèmes d'élevage permettant de simplifier le travail, de réduire les contraintes et d'assurer un revenu correct. L'ensemble de ces travaux est ensuite rapidement traduit en actions pédagogiques et conseils en direction des éleveurs voire des futurs éleveurs au sein des établissements de formation.

Parmi les pistes mises en exergue par ces travaux, citons tout d'abord la réduction de la fréquence de traite qui constitue un aspect essentiel en élevage bovin-lait afin de soulager l'éleveur d'une part importante de son temps incompressible sur l'exploitation. A partir des travaux menés, des éleveurs ont déjà franchi le pas et mis en œuvre la "monotraite" sur une partie de l'année. Supprimer une traite par jour est une pratique envisageable quel que soit le potentiel de production des vaches. Les travaux menés ont montré que la baisse de production était en moyenne de 30 % toutefois variable d'un animal à l'autre. Les expérimentations menées ont notamment mesuré les effets à long terme de cette technique (avantages et inconvénients). Certains travaux effectués en ferme expérimentale étudient notamment la suppression d'une traite pendant le week-end.

Les types de salle de traite et les équipements jouent également un rôle important dans l'amélioration des conditions de travail. La technologie assez récente du robot de traite se développe et modifie profondément le métier de producteur de lait en dégageant l'éleveur de la contrainte des deux traites quotidiennes. Il peut exister en revanche quelques inconvénients pas toujours très bien maîtrisés comme la question de l'aire d'attente des animaux.

Le recours à la ration sèche, malgré son coût économique élevé, permet de s'affranchir de la culture et de la récolte de maïs ensilage.

Des travaux ont également porté sur les vêlages groupés permettant de mieux organiser le travail. Les éleveurs qui ont choisi cette stratégie acceptent la pointe de travail autour des veaux et de la reproduction. En contrepartie, ils peuvent passer à une traite par jour en fin de lactation. Il a en outre été démontré que les vêlages de printemps limitaient les besoins hivernaux de bâtiments. Les zones humides peuvent ainsi bénéficier de la pousse estivale. Au niveau fourrager, cette pratique est aussi adaptée aux zones sèches puisqu'elle permet un tarissement se réalisant en période de moindre pousse de l'herbe.

Parmi les autres pratiques permettant d'optimiser le temps de travail sur les exploitations laitières, on peut citer :

- le développement de l'alimentation des veaux par le lait yoghourdisé,
- l'alimentation par ration sèche (aliments déshydratés souvent sous forme de granulés ou de bouchons) en complément de l'herbe ou en remplacement de tout ou partie de l'ensilage de maïs,
- le système de maxi-pâturage avec aménagement de parcellaire, logement simplifié,

³⁸ EDE : Etablissements Départementaux de l'Élevage. Ces structures sont officiellement reconnues par le Ministère de l'Agriculture pour animer et coordonner les actions génétiques, l'identification et le développement de l'élevage.

- la simplification de la distribution hivernale,
- etc.

III.3.2. Les risques professionnels et leur prévention en agriculture

III.3.2.1. Etat des lieux

La santé et la sécurité au travail font l'objet d'une attention soutenue de la part des Caisses de la Mutualité Sociale Agricole pour améliorer les conditions de travail des actifs agricoles et pour diminuer les accidents ou maladies liés à leur activité professionnelle³⁹. Certaines activités agricoles apparaissent plus particulièrement exposées.

Des enquêtes ont été conduites à l'échelon national concernant les exploitants et leurs salariés. Ainsi, une enquête nationale portant sur les risques professionnels des non-salariés agricoles réalisée par la MSA entre avril 2002 et mars 2003 a révélé que 42,4 % des accidents du travail avec arrêt se sont produits dans les élevages bovins (précisément 22 % en élevages laitiers, 14,4 % en élevages pour la viande et 5,7 % en élevages mixtes). Viennent ensuite les secteurs cultures et élevages non spécialisés (15,5 %) et les cultures céréalières et industrielles (12,1 %).

En revanche, les principaux secteurs d'activité affichant les indices de fréquence les plus élevés sont les exploitations de bois et les entreprises d'entraînement et de dressage, les haras et les clubs hippiques, les entreprises de jardins, paysagistes et de reboisement, suivis par les élevages de bovins mixtes, les élevages de bovins laitiers et les élevages de bovins pour la viande.

Dans 1 accident sur 3, les victimes menaient des activités en rapport avec les animaux (manipulation et contention, soins, traite...).

S'agissant de la localisation des accidents, les lieux les plus sensibles sont les emplacements de production animale (étables, stabulations), suivis par les fermes et les bâtiments d'exploitation ainsi que les lieux de production végétale et tout particulièrement les champs, les parcelles et les herbages.

Concernant les circonstances d'accidents, les chutes arrivent en tête, suivies par les mouvements d'animaux.

La Basse-Normandie apparaît particulièrement exposée du fait de la forte représentativité de l'élevage (bovin et équin), source première des risques professionnels dans l'agriculture.

L'étude des maladies professionnelles reconnues au niveau national a montré, là encore, la prédominance des élevages bovins en raison des gestes et postures imposés par cette activité. Les victimes sont en grande majorité des chefs d'exploitation et les hommes sont presque autant touchés que les femmes.

Les affections péri-articulaires qui ont, comme dans le régime général, fortement augmenté dans le secteur agricole représentent les 2/3 des maladies professionnelles et touchent majoritairement les femmes davantage impliquées dans les travaux d'élevage comme la traite ou encore les soins apportés aux animaux. Le principal

³⁹ Cf. rapport et avis du CESR de Basse-Normandie relatif à la prévention des risques professionnels, décembre 2004.

syndrome rencontré, celui du canal carpien, est notamment la conséquence des gestes répétés avec la griffe de traite⁴⁰.

En résumé, les risques professionnels des exploitants agricoles touchent principalement le secteur "élevage bovin". Cette situation préoccupante s'explique, selon certains observateurs, du fait des évolutions dans les modes d'élevage avec l'agrandissement des exploitations, l'absence de matériels de contention et l'âge des exploitants, sources de risques.

Les salariés sont quant à eux exposés aux mêmes risques mais apparaissent souvent plus exposés dans certaines activités (secteur équin notamment). Les tâches les plus accidentogènes dans l'agriculture recensées par la MSA pour ce public se révèlent être :

- la manutention manuelle,
- les travaux du sol et des végétaux,
- les déplacements,
- les travaux spécifiques du bois,
- l'intervention, la réparation, l'entretien,
- les tâches avec les animaux vivants.

L'analyse des statistiques des maladies professionnelles des salariés du secteur agricole et agroalimentaire montre que les affections péri-articulaires sont principalement inventoriées du fait des tâches répétitives.

Il convient de relever également que beaucoup de secteurs au sein de l'agriculture ont une activité très cyclique. Ainsi, septembre et octobre sont traditionnellement des mois pendant lesquels on constate une recrudescence des accidents. L'emploi saisonnier, plus exposé, y est aussi le plus important.

Sans disposer de résultats, les suicides sont particulièrement nombreux dans le milieu agricole. Les périodes de crises (à l'instar de la crise laitière en 2009) voient se succéder de grandes détresses et des situations de désespoir.

Pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, les structures comme les caisses de MSA interviennent via leurs préventeurs et médecins conseils pour sensibiliser les chefs d'exploitations et leurs collaborateurs aux bonnes pratiques (gestes, aménagement optimal des bâtiments et des accès aux pâtures...).

III.3.2.2. Les initiatives conduites en Basse-Normandie

Sur le plan sociologique, le phénomène de concentration des exploitations conduit à un isolement croissant des agriculteurs.

Les aspects de santé et de sécurité au travail sont à aborder dès la phase d'installation. La difficulté est que les jeunes, dans leur parcours à l'installation, sont essentiellement préoccupés par les préoccupations économiques ou l'investissement dans l'outil de production. Tout le volet organisation du travail et coût humain au regard du fonctionnement de l'exploitation est somme toute peu abordé. Les jeunes installés ont souvent une exigence de rentabilité rapide pour faire face aux remboursements

⁴⁰ Appareil pour récolter le lait.

d'emprunts, cela aboutit à une forte charge de travail sur des outils parfois mal adaptés sur le plan ergonomique qui exigent des efforts physiques supplémentaires dans leur charge de travail. C'est pourquoi cette dimension doit être intégrée dès le départ. Ce point est d'autant plus crucial pour les plus petites exploitations dont les performances économiques dépendent étroitement de la santé de l'exploitant. Quant aux jeunes installés qui ne sont pas aidés, ils ne bénéficient d'aucun suivi. Les situations de désespoir mènent parfois au suicide.

D'expérience, après survenue d'un accident ou d'une maladie professionnelle, le reclassement de ces populations isolées est difficile. Un partenariat entre les Caisses de MSA et l'AGEFIPH permet d'apporter des solutions pour maintenir les agriculteurs concernés dans le travail (aménagement des outils et équipements de l'exploitation). On enregistre une dizaine de dossiers de ce type par an pour le Calvados et la Manche.

III.3.2.2.1. Le diagnostic réalisé par l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail de Basse-Normandie

A la demande de la Caisse MSA des Côtes Normandes, une étude a été effectuée fin 2004 par l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) de Basse-Normandie sur la charge de travail des exploitants agricoles de la filière lait dans le Calvados en vue d'engager des modules d'actions de préventions et de formations à l'attention des chefs d'exploitation.

L'étude a observé trois types de charges qui pèsent sur le travail des chefs d'exploitation :

- la charge physique qui concerne les tâches de la traite, des travaux des champs et des soins apportés aux animaux avec l'analyse des éléments de pénibilité comme les ports de charge, gestes et postures, les déplacements, les montées et descentes des engins agricoles... ;
- la charge organisationnelle relative à la façon de planifier le travail sur l'exploitation, de concilier vie professionnelle, vie privée et vie sociale avec les éléments de pénibilité afférents aux temps et cycles de travail, la répartition des tâches, la prise de décisions sans oublier l'importance croissante des activités connexes, principalement administratives avec l'aspiration de beaucoup de chefs d'exploitation de dégager du temps libre ;
- la charge mentale qui regroupe tous les aspects qui peuvent peser sur la vie professionnelle, la vie privée et la vie sociale des exploitants agricoles et notamment le poids des contraintes (tâches administratives obligatoires : télédéclaration, gestion des aides PAC, contrôles...), les risques d'isolement...

Les préoccupations organisationnelles et sociologiques sont très importantes. Par exemple, en élevage laitier, le moment de la traite est l'occasion pour l'éleveur de réactualiser ses connaissances sur l'état du troupeau. Le développement des robots de traite, en dégageant du temps pour les éleveurs peut aussi présenter l'inconvénient de dispenser le troupeau d'une présence humaine omniprésente avec des animaux moins habitués à l'homme, ce qui peut entraîner des risques d'accidents. Ces situations révèlent que l'équipement de robot de traite doit aussi s'accompagner d'une réflexion sur l'aménagement voire le redéploiement des temps d'activités de l'éleveur.

Au vu de ces constats, l'étude de l'ARACT proposait des actions de formations sur le management des risques professionnels. Elle suggérait notamment de développer les rencontres entre actifs agricoles pour partager ou transférer des savoir-faire et des bonnes pratiques concernant la sécurité au travail.

Prenant en compte les tendances lourdes de l'évolution structurelle de l'agriculture comme le vieillissement de la population, la multiplication des départs et la libération des terres -phénomène aboutissant à l'agrandissement des structures, un parcellaire disséminé...-, l'étude de l'ARACT a abordé les scénarios pour l'avenir qui reposent sur deux modes d'organisation du travail possibles pour les futurs exploitants producteurs laitiers :

- l'externalisation des travaux des champs,
- l'intégration de toutes les tâches.

Pour chacune de ces situations, ont été analysés les avantages et les inconvénients au regard des facteurs de pénibilité.

Il est toutefois difficile d'estimer à l'heure actuelle toutes les conséquences sur les conditions de travail imputables à l'accroissement du foncier. Certains aspects peuvent dépasser le risque purement agricole. Ainsi par exemple, la dissémination des parcelles contraignent les exploitants à se déplacer sur de plus longues distances avec des cuves de phytosanitaires (risques d'accidents routiers et de pollution).

Le retour à une agriculture plus respectueuse de l'environnement et le développement de cultures biologiques (maraîchage par exemple) peuvent introduire de nouveaux risques professionnels.

III.3.2.2.2. Les actions de préventions conduites par les caisses de la MSA

L'une des missions des caisses de MSA est de promouvoir la santé et la sécurité au travail de l'ensemble des actifs agricoles en prenant en compte l'entreprise dans sa globalité, c'est-à-dire les dimensions humaines, organisationnelles, économiques et environnementales des risques au travail.

En plus d'informer, le rôle des conseillers de la Mutualité Sociale Agricole est avant tout d'accompagner les acteurs de l'entreprise dans leur démarche et de les aider à intégrer la prévention dans leur fonctionnement au quotidien.

Les principaux modes d'interventions concernent :

- des actions de prévention auprès de publics ciblés (entreprises, secteurs d'activité, publics à risques) s'inscrivant dans la durée : guide d'accueil, méthode d'élaboration d'un projet, méthode de diagnostic. Ces actions sont construites en collaboration étroite avec les partenaires et les publics concernés, afin de favoriser leur réussite et leur pérennité ;
- les visites : elles permettent de connaître les besoins, d'apporter un conseil adapté et d'accompagner les personnes et les instances dans la mise en œuvre d'actions de prévention ;
- la formation des salariés, des employeurs, des élèves, des conseillers techniques, avec un suivi au sein des entreprises pour aider à la mise en œuvre et évaluer les effets.

Dans le cadre du parcours de professionnalisation des jeunes installés proposé par les Chambres d'Agriculture, la Caisse de MSA Côtes Normandes, par exemple, n'intervenait que pendant 1h30 pour aboutir sur le volet "protection sociale et prévention". La mise en œuvre d'un véritable module "organisation du travail - santé et sécurité au travail", en partenariat avec la Chambre d'Agriculture de la Manche, est en cours. Il serait souhaitable de généraliser ce type d'initiative au niveau régional.

A destination des établissements de formation agricole, la Caisse de MSA Côtes Normandes a mis en place en 2009 des formations de formateurs sur la connaissance des risques professionnels ; ces sessions de 2 jours (avec démonstrations sur le terrain) sont dispensées par des préventeurs et médecins du travail. Les MFR de Normandie ont bénéficié de la première session au printemps 2009. La seconde était prévue pour l'automne 2009 avec les lycées agricoles publics et privés.

Les Caisses de la MSA organisent des sessions de formation et d'information sur la santé et la sécurité au travail à l'attention des agriculteurs avec les chambres d'agriculture et en partenariat avec d'autres acteurs tels que RTE et ERDF sur le risque électrique par exemple.

Soulignons également que la Caisse de MSA Côtes Normandes réserve depuis 2009 une aide incitative pour la contention des bovins d'un montant de 450 euros. Elle propose dans ce cadre une formation "manipulation des bovins". Pour les éleveurs qui s'engagent dans cette formation, l'aide de la MSA est doublée.

La prévention du risque phytosanitaire est un domaine de préoccupation de plus en plus important. Des travaux et programmes de recherche menés en Basse-Normandie mobilisent des acteurs comme les Caisses de MSA, le Groupe Régional d'Etudes sur le Cancer (GRECAN) et l'agence régionale de l'ARACT visant à développer des outils méthodologiques d'appréciation des facteurs d'exposition aux dangers phytosanitaires.

La Caisse de MSA Côtes Normandes, pour sa part, poursuit son partenariat avec le GRECAN sur plusieurs axes :

- une nouvelle enquête épidémiologique dans le Calvados,
- la poursuite d'une enquête débutée en 1995 dans le Calvados,
- une campagne de mesures d'exposition.

Avec l'ARACT, il y a eu plusieurs campagnes de suivis concernant la production céréalière, l'élevage (pour les cultures de maïs) et le maraîchage sur 4 exploitations-types. L'étude ergonomique a été faite par l'ARACT. La MSA a utilisé cette matière pour mettre en œuvre des modules de formations adaptés.

Les agriculteurs qui ont participé aux campagnes de mesures d'exposition au risque phytosanitaire apparaissent très sensibilisés et convaincus de la nécessité impérieuse de se protéger.

A l'avenir, avec le renforcement de la réglementation, on peut s'attendre à un développement de l'externalisation des traitements phytosanitaires des cultures.

Pour certains experts consultés, il faudrait aussi davantage de cohérences dans les messages -souvent contradictoires- qui sont prodigués aux agriculteurs en termes

économique, agronomique, écologique et de prévention. Il y a des messages divergents qui nuisent à une approche unique. Cette situation s'explique par le trop grand nombre d'intervenants (vendeurs, conseillers, service régional de la protection des végétaux, MSA...). Une coordination des acteurs serait souhaitable.

III.3.2.2.3. La filière équine : des activités particulièrement exposées

Un certain nombre d'activités de la filière équine s'avèrent particulièrement exposées aux risques professionnels avec, quelquefois, des accidents souvent de forte gravité.

La difficulté pour conduire des actions porte sur la grande hétérogénéité du secteur :

- Les clubs hippiques rencontrent des problèmes avec les conditions d'accueil des stagiaires et apprentis. La Caisse de MSA des Côtes Normandes a mis en place à cet effet un programme d'éducation et de formation sur le comportement du cheval en expérimentation avec les MFR. Le public ciblé était les maîtres de stage mais peu se sont inscrits car il paraît très difficile de les mobiliser.
- Le secteur du dressage, monde de l'élite cavalière semble bien sensibilisé aux actions de prévention.
- L'élevage de chevaux de courses est partagé entre trot et galop. Le galop est constitué de grands haras. La MSA a organisé des formations à destination des jeunes apprentis de ce secteur avec l'intervention d'un éthologue. Mais il est difficile de convaincre ce milieu. Il a notamment été difficile de sensibiliser sur le port de chaussure de sécurité longtemps refusé pour des questions esthétiques.
- L'entraînement est le secteur le plus problématique avec des difficultés liées au recouvrement des cotisations. La sécurité et la prévention des risques ne sont pas des priorités. Il a été difficile d'imposer le gilet et les chaussures de sécurité.
- Le secteur de la course est l'activité la plus exposée aux accidents.

Selon le Service Régional de l'Inspection, de l'Emploi et de Conseils de la DRAAF, la mise en place du document unique de prévention des risques professionnels, démarche obligatoire, n'est pas toujours intégrée au sein du secteur agricole et notamment dans le milieu équin, pourtant tout particulièrement concerné. Des initiatives telles que celles de la CPHSCT de l'Orne précitée apportent un soutien aux chefs d'entreprises équines pour réaliser leur document unique. Encore trop de chefs d'exploitation sont insuffisamment sensibilisés à la prévention des risques professionnels. Pourtant, ils ont tout intérêt de s'engager dans ce processus, ce qui, de surcroît, leur permet de voir diminuer leurs cotisations. Pour les salariés, l'approche par groupement d'employeurs permet souvent d'échanger sur les bonnes pratiques en termes de prévention professionnelle.

L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) de Basse-Normandie a conduit, à l'initiative du CPHSCT⁴¹ de l'Orne, un travail important en 2006/2007 dans ce département sur les risques professionnels dans les structures d'élevage et d'entraînement (trot et galop) en partenariat avec la Caisse MSA Orne-Sarthe. Cette démarche a abouti à des recommandations et l'édition d'un livret et d'un CD-Rom méthodologiques et pratiques (intitulé "des risques aux solutions") largement distribués au sein des professionnels concernés. Pour y parvenir, une analyse a été réalisée au sein de quatre haras d'élevage et d'entraînement. Des risques professionnels que l'on qualifierait de communs à toutes les entreprises ont été étudiés ainsi que d'autres spécifiques à la filière équine concernant :

- les postures de travail,
- le matériel de travail,
- les travaux en hauteur,
- l'organisation du travail,
- l'allongement de la durée du travail,
- la relation homme - cheval.

Pour l'heure, cette démarche⁴² n'a pas eu lieu dans le Calvados qui ne dispose pas de CPHSCT. Dans la Manche, s'est manifesté l'intérêt de suivre une démarche comparable. Une politique régionale de sensibilisation des entreprises équines à la prévention des risques professionnels passera par la mobilisation et l'appui des leaders du secteur qui pourrait créer une dynamique et un effet d'entraînement.

⁴¹ La création des Commissions Paritaires d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (art. 42 de la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999) permet aux entreprises et exploitations agricoles n'ayant ni Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, ni de Délégué du Personnel (à savoir essentiellement celles ayant moins de 10 salariés), de bénéficier à leur tour d'une instance d'échange, de concertation et de réflexion, entre partenaires sociaux, sur les questions de santé et de sécurité au travail. Les CPHSCT qui n'ont pas de moyens propres ont besoin de relais pour conduire des travaux innovants en matière de prévention des risques professionnels.

⁴² Une méthodologie un peu similaire a également mobilisé l'ARACT avec le SILEBAN au profit de la filière légumière.

IV. LES PROBLEMATIQUES D'ACCES AUX METIERS DE LA PRODUCTION AGRICOLE

IV.1. L'ATTRACTIVITE DES METIERS DE LA PRODUCTION AGRICOLE

Concernant l'attractivité des métiers de la production agricole, les enquêtes qui ont été menées jusqu'alors en lycées révèlent que la proportion d'élèves en formation souhaitant en définitif devenir agriculteurs n'est pas majoritaire. Il existe en effet un large panel d'autres débouchés en lien avec l'agriculture et l'environnement de plus en plus plébiscités notamment par les jeunes. Beaucoup d'élèves en formation dans des spécialités agricoles ainsi ne vont pas jusqu'à l'installation en exploitation.

Par ailleurs, parmi les jeunes souhaitant s'installer, une très grande majorité souhaite le faire en individuel alors que, paradoxalement, ce sont les formes sociétaires qui se développent le plus (cf. chapitres précédents). Celles qui sont les plus plébiscitées sont clairement les formes parents-enfants ou maris-femmes. Sur ce point, les tables rondes organisées par le CESR dans le cadre de la présente réflexion ont mis en évidence des évolutions probables pour l'avenir dans la mesure où les capitaux nécessaires en agriculture seront tels qu'il sera nécessaire de trouver, demain, d'autres formes sociétaires que celles basées sur la filiation afin de renouveler les générations.

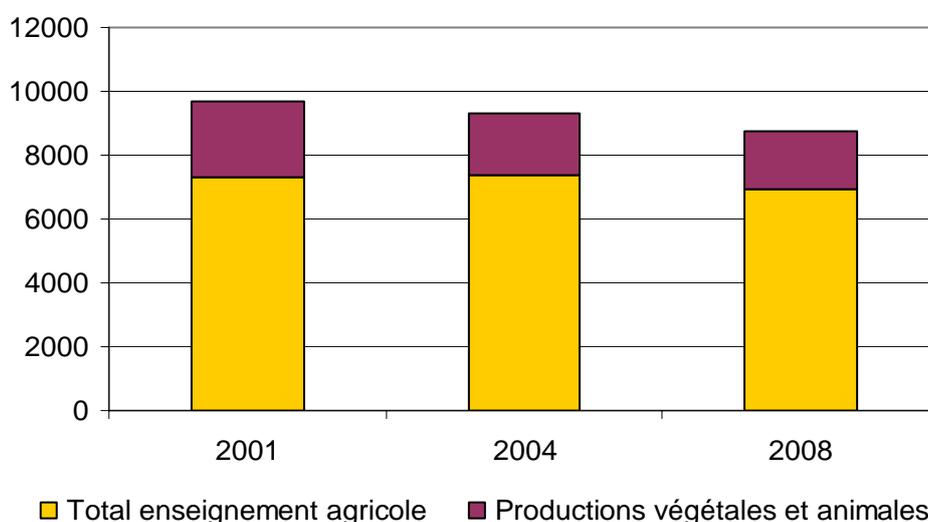
Concernant l'origine socioprofessionnelle des personnes souhaitant s'installer, celles non issues du milieu agricole mais qui ont la volonté de travailler au contact de la nature se trouvent parfois dans les situations les plus fragiles selon certains experts car l'environnement ne les aide pas toujours et les entreprises ou les domaines d'activités dans lesquels ils s'installent sont souvent des domaines de production relativement nouveaux et plus risqués (exemple de la vente directe), secteurs qui nécessitent de multiples compétences (production - commercialisation - gestion) très chronophages. Se posent de gros problèmes à la fois de temps de travail et de capitaux.

Il y a aussi les publics qui viennent de l'extérieur, non issus du milieu agricole mais qui reprennent des outils d'exploitation de faibles surfaces avec des besoins de capitaux relativement faibles, donc abordables pour des personnes qui ne bénéficient pas forcément de garanties patrimoniales. Ces personnes, souvent en reconversion, reprennent des outils de taille moyenne et, malgré tout, souvent à un prix d'achat élevé au regard des potentialités économiques selon les CER. D'autres en revanche s'engagent et s'épanouissent dans des niches bien valorisées.

Il y a malheureusement quelques jeunes qui prennent conscience, au bout d'un an ou deux, qu'ils se sont trompés de métier ou qu'ils ne peuvent décemment vivre de leur travail. Ce point est à relier aux départs d'exploitants avant le terme de leur carrière. Les cessations d'activités au cours des trois premières années, même si elles restent marginales, sont révélatrices d'échecs (erreurs d'évaluation et de perception des difficultés au démarrage).

IV.2. LES CHIFFRES DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE EN BASSE-NORMANDIE

L'ensemble des établissements d'enseignement agricole de Basse-Normandie accueillait près de 7 000 élèves en 2008, du niveau collège au niveau BTS. Toutefois, il convient de souligner que les seules formations qui ne concernent que les domaines de la production agricole au sens strict -c'est-à-dire celles qui préparent les élèves à l'exploitation⁴³- ne portent que sur un quart des effectifs (26 % précisément). En effet, l'enseignement agricole dispense une très large gamme de spécialités qui destine aux secteurs de l'environnement, de la forêt et de la pêche, de l'agroalimentaire et de l'alimentation, de l'hôtellerie et du tourisme mais aussi à de nombreux services (sanitaire et social, secrétariat, bureautique...).



Evolution des effectifs de l'enseignement agricole en Basse-Normandie dont la filière "production"

Source : DRAAF - Service Régional de la Formation et du Développement

Entre 2001 et 2008, l'enseignement agricole, toutes formations confondues, a perdu 5 % de ses effectifs mais les spécialités touchant à la production animale et végétale qui représentaient un peu plus de 1 800 élèves en 2008 ont perdu plus de 23 % des effectifs sur la période d'observation (2 400 élèves en 2001).

L'enseignement agricole en région est largement dominé par des établissements privés qui totalisent près des trois quarts des effectifs. De façon plus précise, 28 % des effectifs étaient inscrits dans un établissement public en octobre 2008, 15 % dans un établissement privé temps plein et 57 % dans un établissement privé avec rythmes appropriés.

⁴³ C'est-à-dire "productions végétales, cultures spécialisées" et "productions animales, élevages spécialisés".

Classes	Niveaux	Effectif public	Effectif temps plein	Effectif privé rythme approprié	Effectif total
Cycle orientation collège 1/1 (3 ^{ème} en 1 an)	VI	15	9	0	24
Cycle orientation collège 1/2 (4 ^{ème})	VI	45	113	476	634
Cycle orientation collège 2/2 (3 ^{ème})	VI	49	120	772	941
CAPA 1/1	V	0	0	8	8
CAPA 1/2	V	18	74	208	300
CAPA 2/2	V	12	64	170	246
BEPA 1/2	V	249	199	785	1 233
BEPA 2/2	V	200	172	735	1 107
Cycle détermination lycée 1/1 (2 ^{nde} GT)	IV	177	0	0	177
BTA 1/2	IV	21	9	0	30
BTA 2/2	IV	13	12	0	25
Bac Pro 1/2	IV	159	110	381	650
Bac Pro 2/2	IV	155	124	326	605
Bac S 1/2	IV	17	0	0	17
Bac S 2/2	IV	15	0	0	15
Bac Techno 1/2	IV	170	0	0	170
Bac Techno 2/2	IV	169	0	0	169
BTSA 1/2	III	249	10	57	316
BTSA 2/2	III	234	15	41	290
Total		1 967	1 031	3 959	6 957

**Effectifs d'élèves et étudiants dans l'enseignement agricole en Basse-Normandie
Année scolaire 2008/2009 par famille et niveau**

*Source : DRAAF - Service Régional de la Formation et du Développement -
SCOLAGRI Enquête lourde d'octobre 2008*

Comme le montre le tableau consacré à la répartition, par famille, des effectifs d'élèves et d'étudiants dans l'enseignement agricole en Basse-Normandie, la répartition par niveau de formation est la suivante (chiffres octobre 2008) :

- 23 % des effectifs étaient inscrits dans des formations de niveau VI,
- 41,6 % dans des formations de niveau V,
- 26,7 % dans des formations de niveau IV,
- 8,7 % dans des formations de niveau III (BTSA).

Les effectifs recensés dans les établissements d'enseignement agricole (toutes spécialités) au début de l'année scolaire 2008-2009 comptaient quasiment autant de

filles que de garçons alors qu'en 2001, la répartition était de 55 % de garçons pour 45 % de filles.

Toutefois, dans les filières destinant plus précisément à l'exploitation agricole, la répartition des élèves est de 59 % de garçons et 41 % de filles pour la spécialité "production végétales et cultures spécialisées" et 52 % de garçons et 48 % de filles dans la spécialité "productions animales et élevages spécialisés".

S'agissant de l'origine géographique des élèves, 18 % viennent d'une région extérieure à la Basse-Normandie, principalement de Haute-Normandie (5 % des effectifs), des Pays de la Loire (4,5 %) et d'Île de France (4 %).

	Elèves	%
Agriculteurs exploitants	998	14 %
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	634	9 %
Autres personnes sans activité professionnelle	720	10 %
Cadres et professions intellectuelles supérieures	412	6 %
Employés	1 205	17 %
Ouvriers	2 103	30 %
Professions Intermédiaires	752	11 %
Retraités	133	2 %
Total	6 957	100 %

Répartition des élèves dans l'enseignement agricole en Basse-Normandie
Année scolaire 2008/2009 selon la catégorie socioprofessionnelle du chef de famille
Source : DRAAF - Service Régional de la Formation et du Développement

Concernant la répartition des élèves selon la profession du chef de famille dans les formations de la production agricole, les fils et filles d'ouvriers et employés prédominent, représentant 37 % des effectifs, avant les enfants d'agriculteurs (actifs ou non actifs) qui représentent 32 % des élèves.

Les effectifs en CAPA production agricole et utilisation du matériel, BEPA CPA, Bac Pro CGEA et en BTSA en lien avec les exploitations représentaient environ 1 300 élèves, à la rentrée 2009 (1 350 en 2001).

Il faut relever la baisse des effectifs en BEPA et la forte augmentation en BTS (30 en 2001 - 300 en 2009) du fait de l'élévation du niveau. Depuis la rentrée 2009, ce phénomène s'accroît avec des entrées en seconde professionnelle avec le Bac Pro en 3 ans.

Les formations en productions animales sont les plus importantes. Il y a peu de sous-effectif dans ces formations. Les métiers de la production dont l'élevage restent attractifs et ce, malgré la crise actuelle du secteur laitier.

Précisons également que la formation continue est très présente dans le secteur agricole, et notamment la formation pour adulte et l'accompagnement à l'installation. Des parcours de reconversions vers l'agriculture se développent.

Au sein des filières "production", la formation continue prend plusieurs formes : elle peut être diplômante et longue (pour les personnes n'ayant pas le niveau IV) ; elle peut être courte dans le cadre d'une spécialisation et enfin, au titre de

l'accompagnement des professionnels (stages de formations proposés par la profession financés par les organismes compétents comme VIVEA ou FAFSEA).

L'enseignement de la production agricole forme à un grand nombre de compétences. Certains diplômés trouvent du travail dans d'autres activités non agricoles avec un transfert de compétences souvent très recherchées.

Malgré leurs motivations initiales pour s'installer, beaucoup de jeunes qualifiés se destinent toutefois vers des secteurs comme les travaux publics, notamment du fait de l'attrait de conditions de travail et d'horaires plus favorables.

Si certains parmi ceux qui n'ont pas de perspectives dans le secteur agricole s'orientent vers d'autres activités, ils peuvent y revenir plus tard, comme le révèlent les reconversions dans le cadre du FONGECIF par exemple.

IV.3. LES PROBLEMATIQUES DE L'ADEQUATION ENTRE FORMATION ET EMPLOI

D'avis de certains professionnels consultés, l'élévation du niveau de formation, notamment en gestion des exploitations, n'irait pas de pair avec l'élévation du niveau des connaissances techniques. La conduite des systèmes bénéficie tellement d'un accompagnement généralisé que les agriculteurs qui se distinguent sur le plan de la performance sont ceux qui ont acquis une connaissance pointue de leurs cultures et de leurs animaux. Plus que jamais, l'agriculture exige des compétences multiples ; la formation y répond en grande partie mais l'apprentissage de terrain apparaît fondamental.

Les professionnels agricoles consultés insistent pour leur part sur la nécessité de pouvoir former des personnes aptes à répondre aux besoins, à la demande et aux enjeux et contextes futurs sachant qu'il existe une part d'inconnu importante avec les incertitudes autour de l'avenir de la PAC, la fluctuation des marchés... ; plus que jamais, le métier d'agriculteur devra acquérir, demain, des capacités d'adaptation fortes. La problématique d'adéquation des formations actuelles aux exigences des métiers de l'agriculture a été à maintes reprises soulevée à l'occasion de tables rondes réunissant des professionnels du monde agricole et des chambres d'agriculture. Certains agriculteurs ont constaté, lors d'échanges avec des stagiaires, la tendance des jeunes à être davantage attiré par les aspects matériels de l'agriculture plutôt que les préoccupations agronomiques pourtant fondamentales.

Les responsables d'établissements rencontrés ont, pour leur part, considéré, au contraire, que les formations professionnelles dispensées collent à la réalité du terrain du fait des temps de stage, des visites et interventions. Il y a en outre peu d'autres secteurs d'activités où les personnes en formation sont autant en contact avec le terrain. Par ailleurs, il convient de préciser que même s'il existe une marge de manœuvre par établissement pour faire valoir des orientations pédagogiques, le référentiel des programmes de l'enseignement agricole à l'échelon national au sein de la Commission Professionnelle Consultative est établi en liaison étroite avec les représentants des syndicats professionnels de l'agriculture et de l'agroalimentaire. Ces organismes sont étroitement consultés dans les décisions de mise en œuvre des référentiels. Tout est fait pour une véritable adéquation entre formations et besoins des

professionnels même s'il existe des arbitrages. La rénovation des diplômes permet en outre aujourd'hui de faire évoluer un certain nombre de pratiques (place croissante notamment des modes alternatifs).

En outre, les rénovations en cours de diplômes intègrent une plus grande prise en compte de l'évolution sociétale et des nouveaux besoins alimentaires et environnementaux. Les diplômes de la voie professionnelle sont concernés au premier chef par cette rénovation (BTSA, Brevet Professionnel "Responsable d'exploitation agricole" et le Bac Pro CGEA). Ces réformes aboutissent également à davantage d'autonomie de la part des établissements. Avec la nouvelle seconde professionnelle, une partie de l'enseignement est à l'initiative de chaque établissement.

En dehors des MFR dans lesquelles la présence en entreprise est la plus forte, l'enseignement est globalement en relation étroite avec le terrain avec les stages (16 semaines en Bac Pro), les semaines bloquées sur des études de cas, les interventions de professionnels... Ces points sont amenés à se renforcer comme le révèle l'initiative prise début 2009 par la Chambre Régionale d'Agriculture et le Service Régional de la Formation et du Développement (SRFD) de la DRAAF pour inciter les établissements à se rapprocher des conseillers des chambres d'agriculture sur les aspects d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines en vue d'interventions.

Précisons également qu'une étude a été réalisée dans la perspective de la rénovation des formations dans le secteur équin. Ont été identifiés les différents métiers et secteurs. Les décisions de cadrage doivent intervenir très prochainement pour reformer ces formations. Le défi serait de créer un baccalauréat professionnel "activités équestres" alors qu'actuellement, il n'y a que le bac pro CGEA "élevage et valorisation du cheval" plus restreint. Ce diplôme serait un débouché des BEPA hippiques existants. On pourrait s'acheminer, dès la rentrée 2011, vers un bac pro avec des options courses, équitation et élevage.

A l'échelon des MFR, un temps est proposé avant d'entrer en formation afin de voir s'il s'agit d'une envie passagère ou d'une véritable passion. Les jeunes qui persèverent dans ce secteur ne comptent pas leurs heures dans le cadre des stages. Le taux de placement dans les trois ans est de 80 % car ces jeunes ont été repérés dans un réseau professionnel. Mais il ne faut pas encourager les jeunes à s'engager sur la seule image positive du cheval en sous-estimant les contraintes du métier.

Pour certaines tâches exigeant de la technicité forte et de la pratique comme la spécialité vacher de remplacement, les jeunes sont en revanche peut être moins préparés. Les systèmes d'élevage se sont en effet beaucoup complexifiés ces dernières décennies et nécessitent beaucoup de pratique pour être pleinement opérationnels.

Il existe beaucoup de diversité de spécialités dans les exploitations. Des temps d'adaptation sur des métiers spécifiques sont parfois nécessaires mais cela reste marginal. Du fait de la forte pression économique, les employeurs demandent aujourd'hui des personnes opérationnelles. Les exploitations qui embauchent des salariés sont pour la plupart assez grandes, dotées d'équipements fort onéreux et de troupeaux importants, le droit à l'erreur n'est souvent pas permis. On constate clairement une certaine contradiction dans la mesure où les professionnels souhaitent

tantôt des personnes adaptables susceptibles d'évoluer, tantôt des personnes très opérationnelles. Il est en outre difficile de spécialiser les personnes sur un secteur donné. Dans la pratique, il y a donc souvent des compromis entre les différents intérêts.

Des "sas" de professionnalisation pourraient être imaginés entre des fins de formations plus généralistes et l'accès à l'emploi dans des champs de métiers bien identifiés.

Certains établissements publics et privés en Basse-Normandie sont particulièrement réputés pour bien mettre l'accent sur le geste technique, ce qui a été confirmé lors des tables rondes thématiques organisées par le CESR en lien avec les professionnels et conseillers agricoles. Par ailleurs, c'est à l'occasion des périodes de stages prévues dans le cadre des formations⁴⁴ que les aspects techniques sont normalement privilégiés. Pour certains responsables de la formation agricole en Basse-Normandie, il faudrait se poser la question des conditions d'accueil des élèves au sein des exploitations. On recense parfois des retours assez négatifs qui montrent que les jeunes ne se voient pas toujours confiées des tâches leur permettant d'accroître leur technicité.

Pourtant, selon les responsables des établissements de formation, beaucoup de stages proposés au sein des lycées agricoles sont annulés faute d'un nombre suffisant de candidats. Le potentiel de formation est, en la matière, supérieur aux besoins.

Le problème d'encadrement et d'accueil des stagiaires en agriculture est souvent posé.

Dans le cadre du Schéma Directeur des Formations de la Filière Equine initié par le Conseil Régional, l'un des objectifs proposé est de développer une "charte de l'alternance" en s'inspirant de ce qui existe dans les formations sanitaires et sociales et qui prévoit de labelliser les sites qualifiants pour tirer la filière vers le haut. Dans l'agriculture, il pourrait être ainsi imaginé de labelliser des terrains de stages et, donc, labelliser des exploitations qui répondent le mieux aux besoins.

Il y a également l'évolution vers des niveaux toujours plus élevés de formation (BTS) et à ce niveau, sont davantage privilégiés le management et la gestion (gestion des documents d'élevage par exemple) plutôt que les aspects techniques. Plus les niveaux sont élevés, moins il y a de pratique. Néanmoins, il existe un large panel de formations complémentaires, stages et dispositifs portés par les OPCA et organismes assimilés dans ce secteur⁴⁵.

Les jeunes en contrats de professionnalisation sont en situation de salariés ; ils connaissent bien les contraintes du métier même s'ils les évaluent de façon différente au fil du temps. Certes, leurs motivations initiales peuvent occulter un certain nombre de préoccupations.

⁴⁴ Les Bac Pro ont beaucoup de périodes de stages, de même que les formations MFR en alternance et, bien entendu, les sections en apprentissage.

⁴⁵ Créé en 1972 par les partenaires sociaux, le Fonds National d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et Entreprises Agricoles (FAFSEA) est l'OPCA et l'OPACIF des salariés de l'agriculture et des activités annexes. A ce titre, il collecte les cotisations des entreprises employeuses de main d'œuvre de son champ de compétences, pour financer la formation professionnelle de leurs salariés.

Dans le cadre de la vingtaine de contrats de professionnalisation, associant l'établissement MFR de Maltot, les employeurs qui accueillent les jeunes concernés considèrent qu'ils correspondent aux attentes.

Depuis ces dernières années, il convient de signaler que le développement des formations en apprentissage en agriculture sur les diplômes classiques révèle aussi cette grande proximité avec la profession.

Les difficultés rencontrées par les Etablissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole

L'enseignement agricole en Basse-Normandie comprend près de 2 000 élèves en Etablissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole (EPLEFPA) et près de 5 000 élèves dans les établissements privés.

La question de la stratégie autour de l'avenir des établissements de formation est posée. La Direction de l'Education du Conseil Régional met en avant la situation alarmante des EPLEFPA globalement en Basse-Normandie.

Les entités "EPLEFPA" qui intègrent les six composantes que sont le lycée, le CFA, le CFPPA, l'exploitation agricole, le hall technologique et le centre équestre sont des outils lourds à gérer. Tous ces établissements accusent un important déficit et ces structures ont d'ailleurs été placées sous tutelle.

Parmi les problématiques mises en évidence, il convient d'insister sur la difficulté de saisir la logique pédagogique des exploitations des EPLEFPA. La dualité pédagogie et économie est a priori difficile à cerner. C'est la raison pour laquelle le Conseil Régional a demandé à la DRAAF de travailler sur des projets d'établissement et notamment les spécificités des établissements à développer.

C'est la raison pour laquelle une convention a été signée en septembre 2009 avec la DRAAF privilégiant 2 axes :

- les actions qui s'intègrent dans le PRDFP,
- l'optimisation de l'offre de formation publique.

Dans ce cadre, le souhait formulé est d'encourager plus de lisibilité autour de pôles de compétences bien identifiés en développant une contractualisation avec les branches professionnelles. Il serait également souhaitable de revoir la gouvernance des établissements.

L'objectif de développer une offre pédagogique complémentaire est une piste à explorer. Cette démarche pourrait aussi passer par une rationalisation des outils. Certains CFA n'accueillent pas plus de 15 apprentis. Ne faudrait-il pas aller vers 1 CFA agricole par département voire au plan régional ? Il en va de même pour la formation professionnelle où les établissements se cannibalisent.

En dehors des MFR, les établissements de formation agricole sont dotés d'exploitations agricoles à visée pédagogique. Ces dernières années, selon le Service Régional de la Formation et du Développement de la DRAAF de Basse-Normandie, on constate toutefois une tendance à un retour vers une utilisation pédagogique plus forte de ces structures. Il existe bien une réflexion portant sur la question : comment utiliser davantage ces exploitations intégrées pour la formation pédagogique des jeunes ?

Les investissements financés par le Conseil Régional représentent un volume financier important et la question de la modernisation de ces outils se pose afin qu'ils s'inscrivent dans les préoccupations et les défis à venir. Ces structures ne sont certes pas remises en cause mais ne se justifient que si elles présentent un rôle pédagogique efficace.

Les exploitations des établissements sont des terrains de démonstration en grandeur réelle. Le choix a parfois été fait d'aller vers des exploitations moins intensives et orientées vers le développement durable. Au niveau des référentiels de formation en revanche, il est bien précisé qu'il faut étudier les différents systèmes (intensifs, raisonnés, bio). On s'achemine plutôt vers une diversité dans l'enseignement.

Face à la difficulté de maintenir partout des outils généralistes, de plus en plus coûteux, la complémentarité des sites semble une voie à explorer.

Une piste avancée pourrait consister également dans le développement de la mise en réseau avec les autres fermes expérimentales (INRA, fermes des Chambres d'Agriculture...). Il existe encore peu de lien avec la station du Pin au Haras mais des recommandations du Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche vont dans ce sens pour les mois qui viennent.

Les lycées privés disposent également d'exploitations pédagogiques et rencontrent tout autant des difficultés de financement. Tous les investissements sont réalisés sur fonds propres des établissements et il s'avère difficile d'anticiper et de disposer d'équipements qui suivent l'évolution des exploitations alors que ces établissements de formation occupent un rôle majeur dans la préparation des futurs exploitants en région.

Ces aspects doivent être intégrés dans un plan stratégique de développement des EPLEFPA qui passe par une étude technico-économique. C'est un véritable combat pour la survie de l'enseignement agricole en Basse-Normandie.

La question de la formation tout au long de la vie

Enfin, la formation continue est une réponse au problème d'adéquation emploi-formation s'il peut paraître ambitieux de demander aux jeunes sortant du Bac Pro d'être à la fois gestionnaire, financier, technicien en production, en agroéquipement... alors que ces compétences peuvent être approfondies à l'occasion de modules lors de la phase de pré-installation et tout au long de la vie.

Certes, le temps disponible pour les agriculteurs étant très réduit, leur permettre de se former ou de s'informer sur l'évolution des techniques, des systèmes et des organisations apparaît difficile. Les contacts réguliers et réunions entre agriculteurs apparaissent également très importants pour échanger sur les pratiques et mettre en commun des réflexions et préoccupations.

Cependant, des observateurs relèvent une certaine diminution de l'implication des agriculteurs et il y aurait, selon eux, de moins en moins de responsables professionnels faute de disponibilités suffisantes pour s'investir. Le risque est ainsi grand d'un isolement des agriculteurs.

Les auditions ont également mis l'accent sur l'importance des stages consacrés à la gestion des ressources et des relations humaines en agriculture. Des initiatives de la sorte ont notamment été conduites en Basse-Normandie dans la filière légumière.

En résumé, les problématiques d'adéquation formation/emploi ne sont pas spécifiques à l'agriculture. Le succès de l'enseignement agricole tient au fait qu'il est proche des réalités, près du vivant, divers dans son organisation et ses modalités pédagogiques. Preuve de ce succès, les élèves diplômés trouvent tous un emploi.

Le Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche a lancé les Assises de l'Enseignement Agricole Public qui portent notamment sur l'adéquation entre l'offre et la demande. Ces assises aborderont aussi les aspects liés à la gouvernance du fonctionnement de l'enseignement agricole.

La difficulté réside aussi dans un contexte agricole très fluctuant avec une grande volatilité des prix, des crises à répétition, un secteur de plus en plus globalisé, les difficultés de marché qui posent la question de l'adaptation des formations à cette nouvelle réalité.

Concernant la sensibilisation aux thématiques d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines, les jeunes vivent dans les établissements de formation agricole une réalité quotidienne de vie collective fondamentale (importance des internats) qui prépare à ces grands défis du travail en équipe. Ce socle peut être prolongé par des modules de formation (niveaux IV ou III) qui apportent des outils d'appréhension et d'analyse plus fins.

IV.4. RESULTATS DE L'ENQUETE MENEES AUPRES D'ELEVES DE TROIS ETABLISSEMENTS DE FORMATIONS AGRICOLES PUBLICS

Afin de mieux connaître le point de vue des élèves des spécialités "production" des lycées agricoles et leur perception de leur futur métier, a été réalisée, à l'initiative du CESR, une enquête auprès de trois établissements publics d'enseignement agricole : le lycée agricole du Robillard dans le Calvados, le lycée agricole de Saint-Lô - Thère dans la Manche et le lycée agricole de Sées dans l'Orne. Les proviseurs de ces établissements ont aimablement accepté cette enquête, le choix des spécialités et des classes questionnées ayant été le fait des dirigeants des lycées eux-mêmes.

Ainsi, pour **l'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole du Robillard**, les élèves ciblés par l'établissement (96 interrogés au total) appartiennent aux niveaux et spécialités suivants :

- Baccalauréat "Sciences et Technologies de l'Agronomie et du Vivant (STAV) - Terminale,
- Baccalauréat Professionnel "Agroéquipement" (classes de première et terminale),
- Baccalauréat Professionnel "Conduite et Gestion des Exploitations Agricoles (Option Productions Végétales) - CGEA - (classes de Première et Terminale),
- BTS Option "Productions Animales" (PA),
- BTS Option Technologies Végétales (TV).

Pour **l'EPLEFPA de Saint-Lô -Thère** (83 élèves interrogés) :

- Baccalauréat Professionnel "Conduite et Gestion des Exploitations Agricoles" (Option Productions Végétales) - CGEA - (classes de Première et Terminale dont une partie des effectifs en apprentissage),

- Baccalauréat "Sciences et Technologies de l'Agronomie et du Vivant (STAV) - Premières et Terminales,
- BTS Option "Productions Animales" (PA) - 1^{ères} et 2^{èmes} années confondues (dont une partie des effectifs de 2^{ème} année en apprentissage),
- Terminale "Analyse et Conduite des Systèmes d'Exploitation" (apprentis).

Pour l'**EPLEFPA de Sées**, les élèves sélectionnés (90 interrogés au total) appartiennent aux niveaux et spécialités suivants :

- Baccalauréat Technologique "Sciences et Techniques de l'Agronomie et du Vivant",
- Baccalauréat Professionnel "Conduite et Gestion de l'Exploitation Agricole" spécialité Systèmes d'Elevage (CGEA),
- BTSA "Analyse et Conduite des Systèmes d'Exploitation" (1^{ère} et 2^{ème} années).

Cela représente au total 269 questionnaires traités, l'ensemble étant répartis assez équitablement entre les trois établissements.

Nom de votre établissement :	Effectifs	%
Lycée agricole de Sées	90	33,5 %
Lycée du Robillard	96	35,7 %
Lycée de Saint-Lô Coutances	83	30,9 %
Total	269	100,0 %

Ainsi, globalement, la répartition des élèves interrogés selon les spécialités sélectionnées est la suivante :

Intitulé de votre formation actuelle :	Effectifs	%
BAC STAV	105	39,0 %
BAC PRO CGEA	58	21,6 %
BSTSA ACSE	42	15,6 %
BTS PA	36	13,4 %
BTS TV	15	5,6 %
BAC PRO AGRO	13	4,8 %
Total	269	100,0 %

IV.4.1. Le profil des élèves

Concernant le profil des élèves questionnés, près des deux tiers des effectifs des spécialités retenues par les établissements ciblés sont des garçons.

Vous êtes de sexe :	Effectifs	%
Masculin	173	64,3 %
Féminin	96	35,7 %
Total	269	100,0 %

Le panel d'élèves interrogés regroupe des personnes ayant entre 16 et 22 ans. 47 % ont 18-19 ans, 26 % ont moins de 18 ans et 27 % ont 20 ans et plus.

Quel est votre âge ?	Effectifs	%
16 ans	9	3,5 %
17 ans	58	22,7 %
18 ans	62	24,3 %
19 ans	57	22,4 %
20 ans	42	16,5 %
21 ans	22	8,6 %
22 ans	5	2,0 %
Total	255	100,0 %

Dans les trois établissements questionnés, le département d'implantation domine. Toutefois, on remarquera le poids des élèves résidant dans l'Orne ainsi que ceux appartenant à une autre région que la Basse-Normandie qui représentent près d'un cinquième des effectifs.

Vous habitez :	Effectifs	%
Le Calvados	74	27,5 %
La Manche	66	24,5 %
L'Orne	82	30,5 %
Autre	47	17,5 %
Total	269	100,0 %

Les élèves questionnés se répartissent assez équitablement entre la formation initiale et la formation continue.

Vous êtes en :	Effectifs	%
Formation initiale	144	54,5 %
Formation continue	120	45,5 %
Total	264	100,0 %

Près de 52 % des personnes sondées sont enfants d'agriculteur.

Vous êtes fils ou fille d'agriculteur :	Effectifs	%
Non	129	48,3 %
Oui	138	51,7 %
Total	267	100,0 %

IV.4.2. Les motivations et les projets des élèves

Le questionnaire aborde ensuite des aspects liés à la motivation sur les choix des élèves se destinant à devenir exploitant agricole. Plusieurs réponses étaient ici

possibles. Sur l'ensemble, deux arguments se distinguent très nettement parmi les motivations des jeunes pour devenir agriculteur :

- la passion du métier.
- vivre près de la nature, la terre, être au contact des animaux/végétaux,

Viennent ensuite le critère d'indépendance et le fait de poursuivre l'exploitation familiale.

Quelles sont les motivations qui vous poussent à devenir exploitant agricole ?	Effectifs	%
Il n'y avait pas d'autres choix	1	0,2 %
Pour travailler avec son conjoint	8	1,3 %
Autres	20	3,3 %
Pour continuer l'exploitation des parents (ou beaux-parents)	85	14,0 %
Etre indépendant	116	19,1 %
Vivre près de la nature, la terre, être au contact des animaux/végétaux	194	31,9 %
Par passion	184	30,3 %
Total	608	100,0 %

Du point de vue sociologique, connaître le souhait des jeunes de 17 à 21 ans se préparant à l'exploitation agricole, sur leur future carrière, même s'il ne répond pas toujours à la réalité des faits concernant leur statut à l'entrée de la vie active, est assez instructif. S'agissant des projets à court ou moyen terme des élèves, 28 % souhaitent s'installer en qualité de chef d'exploitation à titre individuel (6 élèves sur 10 ayant affirmé ce souhait sont en formation initiale). Ce résultat est à relier à des enquêtes plus anciennes qui ont montré qu'une majorité de jeunes souhaitait s'installer, seul, à la tête d'une exploitation, plutôt que d'opter pour une formule sociétaire. Mais en réalité, les statistiques révèlent que les jeunes s'installent prioritairement à plusieurs ou en tant que co-exploitant dans un cadre familial. Une évolution est peut-être perceptible du fait des difficultés croissantes d'accès au foncier notamment pour les jeunes dont les parents ne sont pas agriculteurs.

Notons que 20 % des jeunes envisagent de devenir salarié agricole, point qui rejoint un autre volet important de la présente étude avec la perspective partagée de bon nombre d'acteurs de mieux valoriser ce métier. Précisons toutefois que les $\frac{3}{4}$ des élèves ayant affirmé se destiner au salariat agricole sont en formation continue.

Vous avez un projet à court ou moyen terme :	Effectifs	%
De co-exploitant dans un cadre familial	25	10,7 %
D'installation à plusieurs dans un cadre sociétaire	33	14,2 %
N'a pas répondu à la question	21	9,0 %
De salarié agricole	46	19,7 %
Autres	43	18,5 %
D'installation en tant que chef d'exploitation	42	27,9 %
Total	150	100,0 %

Au niveau de la perception des jeunes sur l'évolution du métier d'agriculteur, près de 60 % des enfants d'exploitants estiment que les conditions de vie et de travail se sont améliorées contre 12 % qui estiment plutôt que la situation est plus dégradée.

Par rapport à la génération de vos parents, estimez-vous que les conditions de vie et de travail dans l'agriculture :	Effectifs	%
Sont restées les mêmes	9	3,4 %
N'a pas répondu à la question	10	3,8 %
Se sont détériorées	31	11,8 %
Parents non agriculteurs, ne se prononce pas	55	21,0 %
Se sont améliorées	157	59,9 %
Total	262	100,0 %

Parmi les choix quant à l'orientation technico-économique souhaitée par les jeunes, l'élevage "bovins-lait" est largement plébiscité, situation confirmée par les auditions et entretiens menés par le CESR dans le cadre de la présente réflexion. L'élevage laitier attire encore beaucoup de jeunes et ce, malgré la crise qui sévissait en 2009 lors de l'établissement de notre enquête.

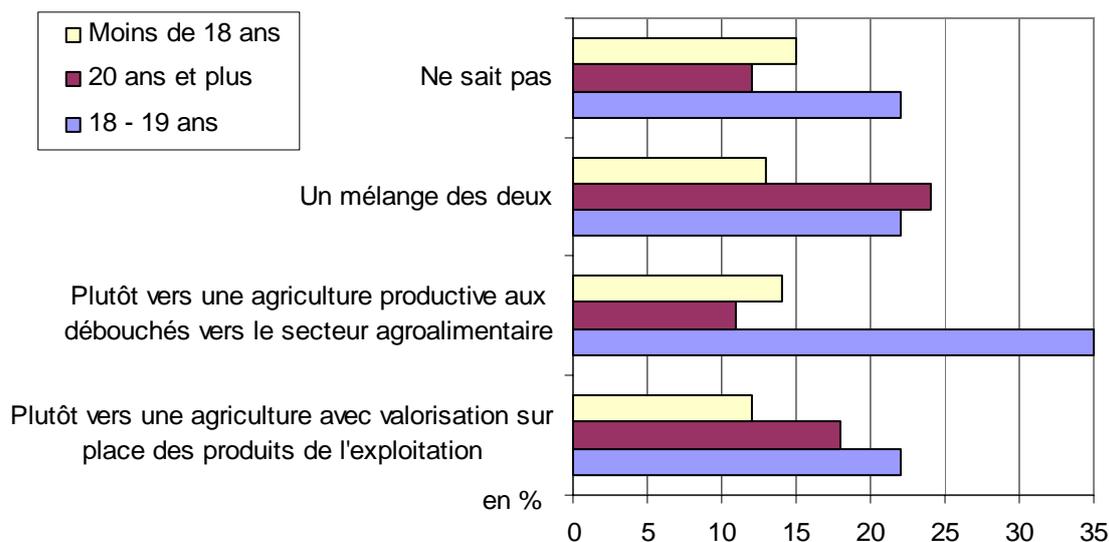
Votre choix d'orientation technico-économique dominant :	Effectifs	%
Porcins, volailles	4	1,8 %
Maraîchage, horticulture	7	3,2 %
Sans avis	7	3,2 %
Bovins viande	10	4,6 %
Autres	16	7,3 %
Cheval	18	8,3 %
N'a pas répondu à la question	33	15,1 %
Grandes cultures	43	19,7 %
Bovins lait	80	36,7 %
Total	262	100,0 %

Quant aux choix d'exploitation et de production, les jeunes semblent assez équitablement répartis entre ceux qui opteraient plutôt vers une agriculture productive aux débouchés vers le secteur agroalimentaire (24,6 %), ceux qui opteraient plutôt vers une agriculture avec valorisation sur place des produits de l'exploitation (20,4 %) et ceux qui seraient plutôt favorables à un mélange des deux (23,5 %). A la lumière des tris croisés pertinents, on constate que la répartition selon le sexe apporte quelques nuances. Plus précisément, près de 34 % des garçons déclarent être tentés par une agriculture productive aux débouchés vers le secteur agroalimentaire contre seulement 10 % des filles.

Vos choix d'exploitation pour le futur s'orientent :	Effectifs	%
N'a pas répondu à la question	29	11,2 %
Plutôt vers une agriculture avec valorisation sur place des produits de l'exploitation	53	20,4 %
Ne sait pas	53	20,4 %
Plutôt vers une agriculture productive aux débouchés vers le secteur agroalimentaire	64	24,6 %
Un mélange des deux	61	23,5 %
Total	260	100,0 %

Près de 3 jeunes sur 10 affirment être tentés par l'agriculture biologique contre plus de 7 qui estiment ne pas être intéressés par ce mode de production. La répartition par sexe révèle que 44 % des filles déclarent être intéressées par l'agriculture biologique alors que les garçons souhaitant s'engager dans cette voie ne sont que 19 %.

Selon les responsables d'établissements, la vision prospective des jeunes évolue vers des systèmes plus diversifiés, moins intensifs, avec un retour vers la dimension "vente directe" qui était tombée en désuétude ces dernières décennies.



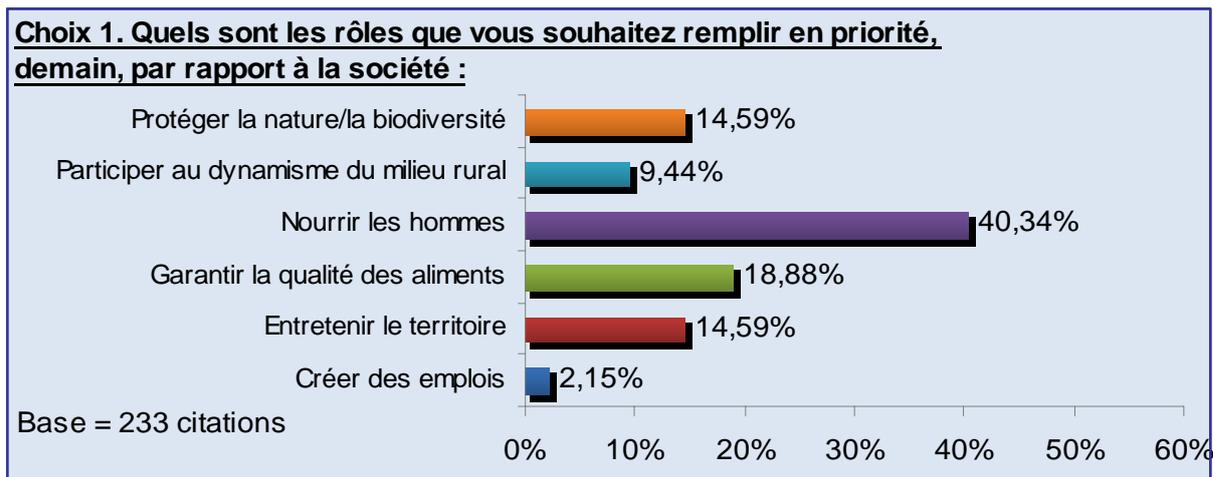
Répartition par âge des souhaits d'orientation pour le futur

Il convient de souligner une évolution des réponses selon l'âge des élèves comme le montre le graphique concerné.

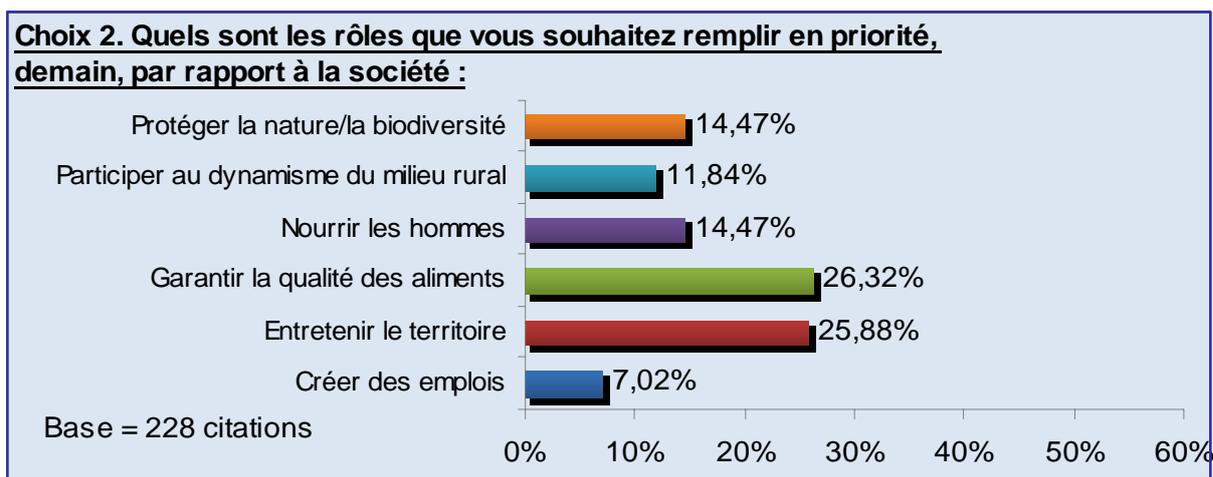
Un focus sur les enfants d'agriculteurs confirme cette inversion dans les résultats qui révèle une approche sociologique différente selon le sexe.

Vous êtes fils ou fille d'agriculteur, êtes-vous tenté par l'agriculture biologique ?	Oui	Non
Homme	33,3	66,7
Femme	61,5	38,5

Une question de l'enquête portait sur les rôles que les jeunes futurs agriculteurs pensent remplir en priorité, demain, par rapport à la société. Il a été demandé aux répondants d'ordonner deux réponses prioritaires.



En premier choix, près de la moitié des élèves interrogés privilégient l'objectif de nourrir les hommes. Cela rejoint là le défi planétaire de pouvoir nourrir entre 9 et 10 milliards d'hommes à l'horizon 2050, problématique géopolitique majeure.

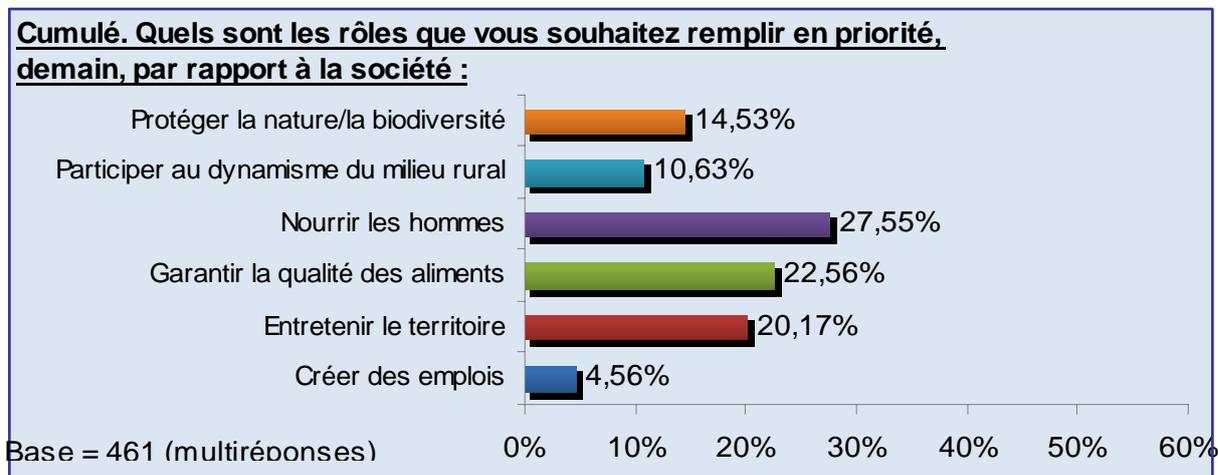


En second choix, plus de 26 % des répondants ont opté pour l'objectif de qualité des aliments, suivi par l'entretien du territoire.

Toutes les réponses cumulées (doubles comptes), on retrouve par ordre décroissant :

- nourrir les hommes,

- garantir la qualité des aliments,
- entretenir le territoire,
- protéger la nature et la biodiversité.



La répartition des réponses selon le sexe montre que les femmes sont plus sensibles au rôle de protection de l'environnement et de maintien de la biodiversité (aspect qui recueille le plus de suffrages). Les hommes mettent quant à eux en avant les missions de nourrir les hommes et de garantir la qualité des aliments.

Les élèves sont de plus en plus sensibilisés à la protection de l'environnement et au sein des établissements, l'écologie est devenue une matière comme les autres et est appréhendée sur l'ensemble des dispositifs de formation.

IV.4.3. Le regard des jeunes sur les conditions de vie et de travail en agriculture

Une autre série de questions a porté plus avant sur la perception des jeunes quant aux conditions de vie et de travail dans le secteur de la production agricole. Même si la plupart des élèves, du fait de leur jeune âge, sont relativement éloignés des problématiques de l'exploitation -mis à part les enfants d'agriculteurs-, il paraissait opportun de les questionner sur ces points.

Une question portait sur l'importance ou non de pouvoir prendre facilement des congés dans le futur. Un peu plus de 6 jeunes questionnés sur 10 estiment que cela ne représente pas pour eux un objectif vital. Ce point est à relier à la forte passion pour le métier qui anime les jeunes sans toutefois prendre suffisamment conscience des rythmes de travail.

Lorsque vous serez exploitant, pouvoir prendre facilement des congés est-il un objectif pour vous ?	Effectifs	%
Oui	153	63,2 %
Non	89	36,8 %
Total	242	100,0 %

Les avis apparaissent en revanche plus partagés en ce qui concerne la charge de travail en production agricole qui représente une contrainte forte selon près de 51 % des élèves questionnés.

Selon vous, la charge de travail en agriculture est-elle une contrainte forte ?	Effectifs	%
Non	127	50,6 %
Oui	124	49,4 %
Total	251	100,0 %

Parmi les contraintes ou les principaux risques du métier d'exploitant agricole perçus comme tels par les élèves des lycées agricoles questionnés, sont classés en tête :

- le revenu trop bas par rapport au travail fourni (27,6 %),
- les trop nombreuses contraintes administratives et réglementaires (24,1 %),
- l'importance de l'investissement et les risques financiers (22,2 %),
- le manque de visibilité pour l'avenir (9,8 %),
- le temps de travail trop élevé et les astreintes (8,9 %).

Viennent, loin derrière, les aspects liés à l'isolement dans le travail (3,7 %) et le célibat (2,5 %).

On retrouvera en annexe n° 4 le tri des réponses pour chaque établissement.

IV.4.4. Enquête complémentaire auprès des Maisons Familiales et Rurales

En complément de l'enquête réalisée auprès des trois établissements publics de formations agricoles précités, la Fédération Régionale des MFR a accepté de mener un sondage rapide auprès des élèves du secteur "production agricole" sur la base des principales questions proposées par la démarche du CESR. 150 jeunes ont répondu dans les niveaux secondes professionnelles, CAPA et Bac Pro.

Les grands enseignements de ce sondage moins détaillé montrent toutefois de grandes convergences avec l'enquête menée par le CESR au sein de l'enseignement public. La différence vient toutefois de la plus grande part d'élèves non fils ou fille d'agriculteurs (65 %). Beaucoup de jeunes non issus du monde agricole mais ayant toutefois une connaissance du monde rural s'engagent dans cette voie.

Les jeunes mettent en avant de fortes motivations pour le choix des métiers agricoles. La très grande majorité a plébiscité le thème "vivre près de la nature, la terre, être au contact des animaux/végétaux" et la "passion du métier". Leur motivation tient à l'importance de l'alternance qui permet aux jeunes d'être au contact avec le terrain.

Parmi les rôles qu'ils souhaitent remplir en priorité, demain, par rapport à la société, les élèves répondent, par ordre d'importance :

- nourrir les hommes,
- garantir la qualité des aliments,
- entretenir le territoire,
- créer des emplois.

Les projets à court ou moyen terme diffèrent quelque peu du fait de l'origine du public moins issu que par le passé du milieu agricole. La moitié souhaite s'installer seul en qualité de chef d'exploitation ou autre entreprise, 25 % privilégient l'installation en société et le salariat est plébiscité à hauteur de 25 % des élèves. Ce résultat peut révéler les difficultés pour les personnes extérieures à s'installer du fait notamment des investissements importants requis aujourd'hui. Les jeunes pointent les contraintes financières pour s'installer.

Près de 80 % pensent que les conditions de vie et de travail se sont améliorées.

L'enquête réalisée par les MFR révèle également l'intérêt des jeunes vers les grandes productions. Très peu envisagent une valorisation exclusive des produits sur l'exploitation. Toutefois, une grande partie des élèves est attirée par des choix d'exploitations mixant l'agriculture productive et la valorisation sur place. Le contexte de crise des filières et la dépendance des marchés incitent probablement les jeunes à s'intéresser davantage à la vente directe, aspects qui n'étaient auparavant plus enseignés. C'est une évolution récente car il y a peu de temps encore, en dehors des systèmes classiques, il y avait peu de possibilité pour s'installer. Au fil du temps, les jeunes vont mûrir dans leurs projets. Les nouvelles formes d'exploitation (vente directe) vont tout particulièrement intéresser les adultes en formation.

20 % des élèves sont tentés par l'agriculture biologique.

Pour 70 %, les congés ne sont pas prioritaires.

Plus de la moitié pense que la charge de travail en agriculture n'est pas une contrainte forte. Les principales contraintes sont les investissements requis, des revenus insuffisants et les contraintes administratives fortes.

Pour les MFR, on constate une persévérance des élèves. Beaucoup qui arrivent en seconde professionnelle ou en BEPA dans des filières de la production poursuivent ensuite vers un baccalauréat professionnel (fort taux de passage entre le BEPA et le Bac Pro). La motivation est croissante à l'exercice du métier.

Des différences sont perceptibles dans l'enquête entre les CAPA et les Baccalauréats Professionnels, ce qui paraît normal compte tenu de l'évolution dans le parcours et la maturité (l'âge). Plus l'élève avance dans la formation, plus le projet devient clair.

Même si les élèves sont conscients qu'ils ne seront peut-être pas tous agriculteurs, la grande majorité a la volonté de travailler dans ce milieu. Les orientations vers d'autres secteurs sont marginales.

En plus du passage des BEPA 2 au Bac Pro, 80 % des jeunes en CAPA souhaitent poursuivre vers un niveau IV. Ceux-ci ont dans le secteur production une connaissance fine du milieu agricole.

Concernant les lycées privés, au sein de l'établissement de formations agricoles de Giel, on constate les mêmes tendances avec une forte inquiétude exprimée par les jeunes (majoritairement issus du Bocage) vis-à-vis de leur avenir professionnel, traduction de l'inquiétude des parents. Ils s'interrogent en effet sur les potentialités de dégager suffisamment de revenus une fois installés.

IV.4.5. Les messages et les propositions des élèves enquêtés

Dans le cadre de l'enquête conduite auprès des élèves des trois établissements publics, une question "ouverte" consistait à demander aux élèves des filières ciblées si ceux-ci avaient, à l'occasion de cette enquête, un message à transmettre, des observations à formuler, voire des propositions à émettre. Le résultat a révélé la grande maturité des élèves qui semblent tout à fait conscients des grandes problématiques de la production agricole.

Les thématiques abordées peuvent être classées en trois grands domaines que sont :

- l'image de l'agriculture et son attractivité,
- les craintes face à la conjoncture incertaine et les possibilités de vivre de son travail,
- les souhaits quant au développement de diversifications.

IV.4.5.1. L'image de l'agriculture et son attractivité

Tout d'abord, les efforts à fournir pour améliorer l'image de l'agriculture en général et de ses métiers en particulier est le point le plus souvent abordé par les jeunes qui reconnaissent que ce secteur est mal connu de la population qui s'appuie encore trop souvent sur des clichés et des caricatures. Des répondants regrettent que les agriculteurs soient perçus à tort comme portant atteinte à l'environnement alors que leur rôle est vital pour l'entretien de la nature.

Il conviendrait donc de sensibiliser davantage le grand public quant au rôle et à la réalité du travail et des fonctions agricoles aujourd'hui.

Certains mettent même en avant le risque d'une fracture entre monde urbain et monde rural.

Parmi les propositions et pistes d'actions à favoriser, des répondants insistent sur l'intérêt de développer les lieux de rencontres entre grand public et agriculteurs et notamment les dispositifs de visites d'exploitations. Les initiatives telles que "fermes ouvertes" qui permettent de sensibiliser les jeunes au monde agricole sont à encourager.

Dans le même esprit, l'information sur les nombreux débouchés qu'offrent les filières d'enseignement agricole est plébiscitée.

A cet égard, certaines filières attirent tout particulièrement les jeunes comme le secteur cheval, le domaine des assistants vétérinaires, les services aux personnes sans que les débouchés soient assurés.

En revanche, selon le Service Régional de la Formation et du Développement de la DRAAF de Basse-Normandie, il existe d'importants besoins de main d'œuvre dans les secteurs comme l'agroéquipement, l'agroalimentaire ou la forêt qui attirent moins les jeunes d'où un travail approfondi mené avec le Conseil Régional en la matière.

A contrario, un répondant pose les problèmes de débouchés de filières de formation agricole généralistes comme le Bac Sciences et Technologies de l'Agronomie et du Vivant (STAV). Notons que le Bac STAV prépare essentiellement à la poursuite d'études vers toutes les spécialités du Brevet de Technicien Supérieur Agricole (BTSA) : production agricole, aménagement de l'espace, commercialisation des produits agricoles... et vers un grand nombre de BTS de l'Education Nationale voire d'autres possibilités (IUT, universités...).

Une organisation du travail en vue de réduire le temps passé sur les exploitations est souhaitée.

Certains répondants évoquent par ailleurs la difficulté de libérer du temps pendant la scolarité pour procéder à des journées d'ensilage. Cela concerne notamment certains jeunes, enfants d'agriculteurs, qui souhaiteraient aider davantage leurs parents.

IV.4.5.2. Les craintes quant à l'avenir

Un certain nombre d'élèves enquêtés font part de leur crainte de l'avenir au regard de la conjoncture incertaine et évoquent la peur de s'installer en exploitation.

La baisse des prix des produits agricoles apparaît comme une préoccupation et la diminution des cours à outrance est considérée comme inacceptable. Les agriculteurs sont victimes de la spéculation. La crise de la production laitière pèse en renforçant les craintes de disposer d'un revenu décent et la garantie de prix de productions rémunérateurs sur le long terme.

Plutôt que bénéficiaire de primes, il vaudrait mieux, selon certains responsables agricoles, encourager une rétribution des productions plus conformes au travail effectué afin d'encourager une agriculture durable et performante. La diminution du prix des matières premières et des charges d'exploitation est un autre souci majeur. Beaucoup sont ceux qui souhaiteraient travailler et vivre de ce métier.

Un répondant s'interroge quant à l'avenir de l'emploi dans le secteur agricole. D'autres expriment leur inquiétude sur le risque d'une disparition massive du métier d'agriculteur avec des conséquences irréversibles sur l'occupation et l'entretien des territoires ruraux.

D'aucuns abordent les contraintes du métier non compensées par un salaire correct et des retraites convenables notamment dans les métiers agricoles les plus physiques.

La remarque consistant à la nécessité de ne pas s'engager seul dans le métier agricole rejoint d'autres sujets mis en exergue par le rapport du CESR.

Dans ce contexte, des répondants mettent en avant l'importance du soutien à l'installation des jeunes, surtout en cette période de crise, en jugulant le processus réhibitoire d'augmentation du prix des terres agricoles. Parmi les observations et propositions formulées en la matière, on peut également citer la simplification voire l'assouplissement des procédures et règles pour bénéficier des aides à l'installation.

Les difficultés pour s'agrandir sont abordées de même que les contraintes administratives et les contrôles ressentis comme un aspect négatif.

IV.4.5.3. Les demandes de diversifications

Des élèves ont émis le souhait d'encourager les diversifications comme l'accueil à la ferme et l'agro-tourisme ou le développement des circuits courts. Dans ce domaine, est formulé le souhait de réduire les intermédiaires entre agriculteurs et consommateurs.

Certains souhaitent pouvoir vivre d'une agriculture autre que productiviste ; qu'une agriculture traditionnelle et raisonnée alliant demande des consommateurs et respect de l'environnement ait sa place dans les dispositifs.

IV.4.6. Une évolution sociologique constatée des jeunes en formation

Pour certains sociologues rencontrés et notamment Roger LE GUEN⁴⁶, à l'appui des enquêtes qui ont été menées, parmi les jeunes accédants exploitants agricoles en formation, on relève très souvent une forte personnalisation de leurs projets. Beaucoup de jeunes se trouvent, par exemple, engagés aujourd'hui dans la valorisation de leurs productions de façon innovante.

Les plus jeunes agriculteurs apparaissent très souvent aujourd'hui avides de développement et d'innovations, que ce soit au niveau des techniques, de la génétique, de la contractualisation, de l'organisation des filières. Cela n'est toutefois pas sans incidence sur les coopératives, les firmes industrielles et les différents intervenants. Parmi ces derniers, certains nous ont aussi évoqué les risques pour les jeunes agriculteurs qui souhaitaient se passer des conseils ou des prestations extérieurs.

Les jeunes agriculteurs aspirent de plus en plus souvent à une démarche plus personnelle que leurs aînés. La question de l' "intégration" de ces nouvelles populations apparaît cependant stratégique car ces nouveaux arrivants souhaitent moins dépendre des conseils extérieurs bien que la formation continue et les prestations de conseil apparaissent des points fondamentaux.

L'agriculture est un monde très créatif mais, pour certains, il est important de rendre cohérentes les initiatives conduites.

Le sujet du développement durable est aussi davantage mis en avant par les jeunes installés. La conditionnalité et les obligations réglementaires sur la gestion des effluents, des pesticides et des intrants ont fait évoluer les comportements. Beaucoup

⁴⁶ Enseignant-chercheur en sociologie à l'Ecole Supérieure d'Agriculture (ESA) d'Angers.

de jeunes comprennent que dans la prise en compte plus drastique des impératifs environnementaux, il n'y a pas que des contraintes.

IV.5. UN PHENOMENE CROISSANT DE RECONVERSION DE PUBLICS ADULTES VERS L'AGRICULTURE

La diversité des métiers est grande dans l'agriculture. La formation des adultes présente une forte professionnalisation par la structure des enseignements, son organisation et son évaluation. A l'instar du certificat de qualification professionnelle, ces dispositifs posent la question de leur financement. Si la Région peut intervenir, les contrats de professionnalisation doivent être pris en charge par les branches professionnelles. Il peut exister des certificats de spécialisation agricoles ou des mentions complémentaires de l'Education Nationale pour une adaptation à l'emploi. Il faut procéder à des arbitrages entre les besoins de jeunes adaptables et les besoins de personnes spécialisées. Plus on avance dans les niveaux de formation, plus un temps d'adaptation est nécessaire.

Comme nous avons eu l'occasion de l'aborder dans un chapitre précédent, les personnes qui choisissent ce métier ne sont plus forcément agriculteurs toute leur vie. A travers des dispositifs aidés, le Conseil Régional constate ce phénomène des départs volontaires dès 40 ans mais aussi des arrivées choisies après 40 ans. L'accompagnement de ces publics concerne la formation.

La formation agricole est à cet égard très innovante pour un certain type de formation continue répondant à l'exigence de préparer et de qualifier des populations adultes vers les métiers de l'agriculture. Elles sont pour moitié issus du monde agricole ou y sont rattachées de manière plus ou moins lointaine et, pour moitié, y sont extérieures, à la recherche d'une reconversion professionnelle. Elles font le plus souvent ce choix par passion dans des créneaux qu'elles estiment porteurs.

Selon les établissements de formation consultés, les adultes en formation se destinent le plus souvent à des systèmes originaux et innovants. Un nombre non négligeable d'entre eux va jusqu'à s'installer sur des nouvelles formes d'exploitations souvent plus petites avec des productions très innovantes avec vente directe.

Les établissements de formation travaillent ainsi en réseau avec les ADASEA sur des projets de formation adulte en vue d'installations très diversifiées en culture légumière, maraîchage, production avicole biologique.

Les responsables d'établissements de formation agricole auditionnés dans le cadre de la présente étude ont insisté sur le fait que la carte d'unités capitalisables est beaucoup plus élargie aujourd'hui que par le passé et ces diversifications sont aujourd'hui prises en compte. Dans ce cadre, les demandes sont nombreuses en production biologique.

Dans le cadre de sa mission de conseil et d'information aux salariés et de financement du Congé Individuel de Formation (CIF), du Bilan de Compétences et de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), le FONGECIF⁴⁷ de Basse-Normandie

⁴⁷ Fonds de Gestion paritaire du Congé Individuel de Formation.

constate que, chaque année, un certain nombre de salariés se reconvertissent vers des métiers de l'agriculture.

L'analyse des trois derniers exercices montre qu'ils étaient 22 en 2007, 18 en 2008 et 9 en 2009 à s'être orientés vers des formations diplômantes dans le domaine agricole au sein des CFPPA ou MFR bas-normands.

Même si ces chiffres restent modestes au regard du millier de dossiers que gère chaque année le FONGECIF, ces situations révèlent des cheminements personnels très intéressants du point de vue sociologique.

Il convient d'insister sur le nombre important de femmes qui suivent ce parcours ; elles étaient 11 en 2007, 7 en 2008 et 4 sur les dix premiers mois de 2009.

	2007	2008	2009*
Brevet professionnel responsable d'exploitation agricole	13	13	8
Certificat de Capacité Technique Agricole et Rurale	6	1	
Brevet Professionnel Horticole - travaux paysagers	3	1	
Brevet Professionnel Travaux forestiers		3	1

* : au 1^{er} octobre 2009

**Répartition des formations suivies par les personnes en reconversion
se destinant à l'agriculture entre 2007 et 2009**

Source : FONGECIF de Basse-Normandie

La majorité des personnes en reconversion s'installent en qualité de chef d'exploitation ou co-exploitant et, plus rarement, en salariés

Les personnes concernées occupaient auparavant des activités majoritairement dans l'industrie, le BTP, le transport et le commerce-grande distribution.

Parmi quelques exemples de profils, une partie non négligeable des effectifs est enfant ou parent d'agriculteur ou, tout du moins, est proche du milieu rural. Après un parcours vers d'autres voies, ils souhaitent ainsi revenir à une activité en lien avec la terre.

On recense toutefois des cas particulièrement atypiques à l'instar d'un ingénieur informatique qui se réoriente en tant que chef d'exploitation après avoir suivi un brevet professionnel agricole.

Citons un titulaire d'un BTS de la grande distribution non issu de l'agriculture qui s'installe en GAEC, une guichetière de La Poste, titulaire d'un baccalauréat littéraire qui devient salariée encadrante de travaux paysagers.

Citons aussi ces deux femmes d'une trentaine d'années, l'une hôtesse de caisse et l'autre employée chez un notaire qui ont décidé de changer de parcours professionnels pour rejoindre leur mari sur l'exploitation. Dans ses motivations, l'une des personnes justifie son choix par le stress au travail sur son ancien poste et la recherche d'une meilleure qualité de vie sur l'exploitation. Ce regard extérieur est intéressant car il semble aller à contre-courant de certaines tendances de femmes d'agriculteurs qui, de plus en plus, travaillent en dehors de l'exploitation familiale.

Certains s'installent aussi en société pour rejoindre un frère déjà sur une exploitation ou reprendre l'exploitation des parents qui sont dans l'incapacité de poursuivre seuls l'activité.

La classe d'âge 30-40 ans est la plus concernée dans ces parcours et choix de vie professionnels.

Selon le FONGECIF, il faut relever la méconnaissance sur les nombreuses possibilités offertes de reconversion par l'agriculture aujourd'hui et par les outils appropriés qui existent, permettant ces réorientations souhaitées et volontaires. En effet, toutes ces personnes ont fait l'objet d'un bilan de compétences (CREACIF) avec, pour certaines, une période de découverte professionnelle au sein d'une exploitation (pouvant être réalisées par l'association "savoir faire et découverte" par exemple). Ces parcours vers la création d'initiatives innovantes sont souvent axés sur des productions de niches, l'agriculture biologique et la vente directe.

IV.6. L'INSTALLATION ET LA TRANSMISSION DES EXPLOITATIONS

Cette partie se donne pour objectif de faire tout d'abord un point sur l'évolution des installations au regard des résultats statistiques disponibles. Ensuite, résultat des entretiens et des enquêtes menées, il s'agira de développer les problématiques sociologiques qui se posent aujourd'hui en termes d'installation et de transmission.

Il convient de préciser que seules les installations aidées et subventionnées par l'Union Européenne et le Ministère en charge de l'Agriculture, ayant bénéficié du dispositif mis en place au niveau national par l'Agence de Services et de Paiement (ex-CNASEA) et gérées par les Associations Départementales pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles (ADASEA) peuvent faire l'objet d'un recensement détaillé.

IV.6.1. La problématique du renouvellement des générations

La génération des agriculteurs issus du baby-boom approche aujourd'hui de l'âge de la retraite, perspective qui laisse entrevoir un besoin de fort renouvellement dans les années qui viennent : 2 500 chefs d'exploitation professionnelle avaient entre 55 et 59 ans en 2007. Toutefois, la part des plus de 60 ans toujours en activité était, rappelons-le, loin d'être négligeable : cela concernait 6 % des exploitations professionnelles et, surtout, 87 % des exploitations non professionnelles.

En 2000, les jeunes chefs d'exploitation de moins de quarante ans représentaient 32 % des effectifs des structures professionnelles en Basse-Normandie ; ils ne sont plus que 23 % et même 20 % seulement dans le Calvados sept ans plus tard, ce qui représente une chute assez importante, révélant là un désengagement de la part de nombreux jeunes pour le métier d'agriculteur.

Si les comportements et stratégies d'arrêt d'activité des chefs d'exploitation qui approchent de l'âge de la retraite ressemblent à ceux de leurs aînés, on peut s'attendre à ce que les départs soient particulièrement nombreux dans les prochaines années.

Entre 2000 et 2007, le nombre d'exploitations professionnelles a diminué de plus de 3 500 unités. Mais selon une méthode de suivi de cohorte réalisée par le Service Régional de l'Information Statistique et Economique de la DRAAF⁴⁸, ce sont 4 500 chefs d'exploitations professionnels qui ont en fait cessé leur activité, mouvement compensé par seulement 1 100 installés sur de nouvelles exploitations⁴⁹. Nous reviendrons sur cette problématique fondamentale de l'installation-transmission plus avant dans le cours du rapport mais certains experts estiment que si ce ratio d'une arrivée pour quatre départs devait perdurer, le nombre d'exploitations professionnelles pourrait passer sous la barre des 10 000 en 2014 contre 17 300 exploitations en 2000).

Dans le secteur de la production laitière, la contraction pourrait être plus importante encore et le nombre d'éleveurs pourrait diminuer de plus de la moitié, passant de 13 200 en 2000 à seulement 6 400 en 2014. Si cette perspective se confirmait, elle aurait un impact majeur en termes économique, de lien social et d'occupation du territoire en Basse-Normandie avec une situation d'une arrivée pour sept départs. Et encore, cette vision ne fait que projeter des tendances récentes et ne tient pas compte des effets des aléas comme ceux que l'économie laitière connaît depuis le début 2009 avec une crise des prix sans précédent, situation qui risque à la fois d'accroître le phénomène des abandons d'activité et de dissuader par là même un grand nombre de jeunes de s'installer.

Dans le questionnaire sur la structure des exploitations de 2007, seulement 17,5 % des chefs d'exploitation professionnelle déclaraient avoir un successeur connu. Pour les seuls chefs d'exploitation et co-exploitants de structures professionnelles âgés de plus de 50 ans, 85 % d'entre eux déclaraient ne pas avoir de successeur connu en 2007 (en 2000, la proportion était de 70 %).

Dans le cadre des exploitations familiales, le départ en retraite des parents représente une problématique sociologique majeure. Certaines exploitations en manque de main d'œuvre ne peuvent survivre sans l'intervention des parents officiellement en retraite mais qui continuent néanmoins à apporter un coup de main aux enfants qui ont repris les structures.

IV.6.2. Les données et problématiques de l'installation-transmission

La dimension du métier d'agriculteur se conçoit encore de façon très monolithique avec une structure unitaire foncier-famille-patrimoine et des modes de transmission des outils qui perpétuent dans le temps ce triptyque.

On restait jusqu'à présent encore dans une culture où chaque agriculteur reprenait ce que lui avaient transmis ses parents, eux-mêmes ayant repris l'exploitation de leurs propres parents.

Or, le contexte évolue actuellement du fait de la dissociation entre ces différents éléments avec une main d'œuvre de moins en moins familiale et la déconnexion de plus en plus fréquente entre le patrimoine privé et le patrimoine professionnel. L'installation et la transmission des exploitations sont aujourd'hui soumises à de

⁴⁸ Cf. Agreste Basse-Normandie n° 26 "le travail agricole se recentre sur les exploitants et les salariés", février 2009.

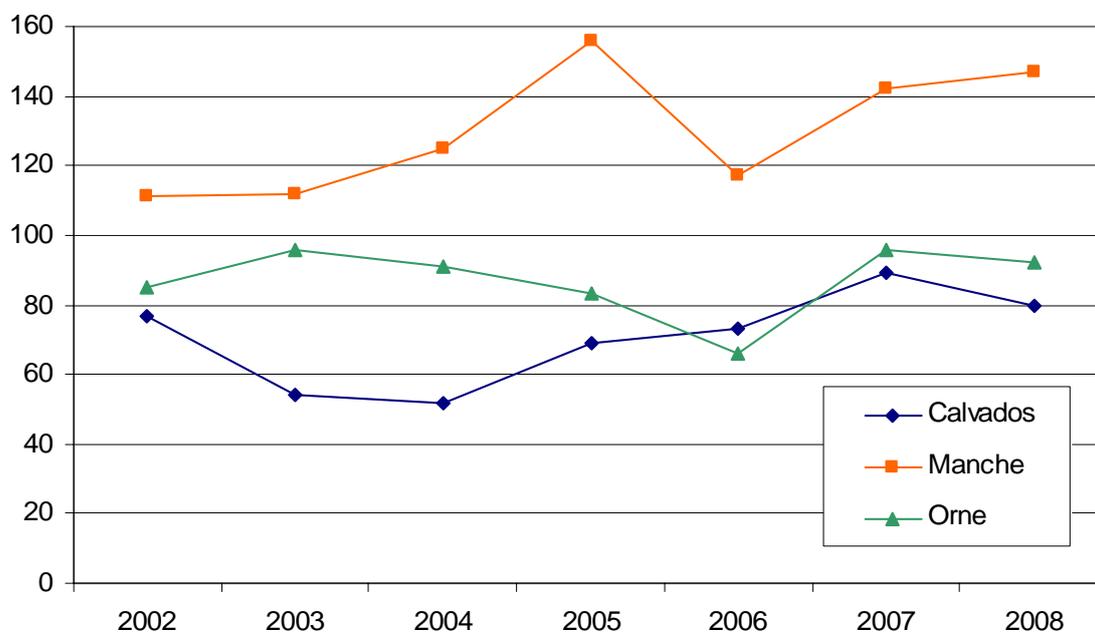
⁴⁹ Ces chiffres issus de ratios ne doivent en aucun cas être comparés aux statistiques des installations aidées.

nouvelles contraintes nécessitant d'imaginer, demain, de nouveaux montages juridiques et financiers voire de nouveaux portages.

IV.6.2.1. Une reprise de la dynamique installation

En 2008, on recense 319 installations aidées en Basse-Normandie (contre 327 en 2007), résultat qui montre somme toute une confirmation du maintien de la dynamique installation après une chute quasi régulière depuis le milieu des années 90 et un creux de vague atteint en 2003 avec seulement 260 installations.

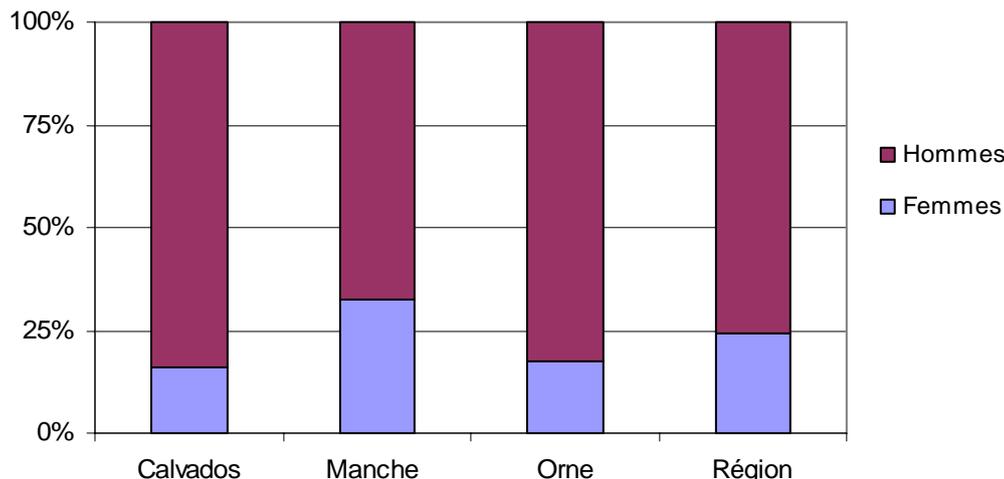
Plus de 46 % des installations aidées concernèrent la Manche, 29 % l'Orne et 25 % le Calvados. En 2008, seul le département de la Manche est en progression par rapport à 2007 (+ 3,5 %) alors que le Calvados et l'Orne voient le nombre d'installation légèrement diminuer par rapport à l'année précédente (respectivement de - 10 et - 4 %). 73 % des installations aidées ont concerné le secteur bovins-lait, suivi, loin derrière, par les céréales et les oléoprotéagineux (8 %) et, à parts égales, l'élevage bovins-viande et le secteur équin.



Evolution des installations aidées par département en Basse-Normandie

Source : ADASEA de Normandie

Du point de vue sociologique, il est à relever que près de 25 % des installations aidées sont le fait de femmes en Basse-Normandie. La proportion atteint même 33 % dans la Manche. Selon les ADASEA, elles s'installent quasi exclusivement en société et, dans la plupart des cas avec leur conjoint.



Répartition des installations aidées entre les hommes et les femmes en 2008

Source : ADASEA de Normandie

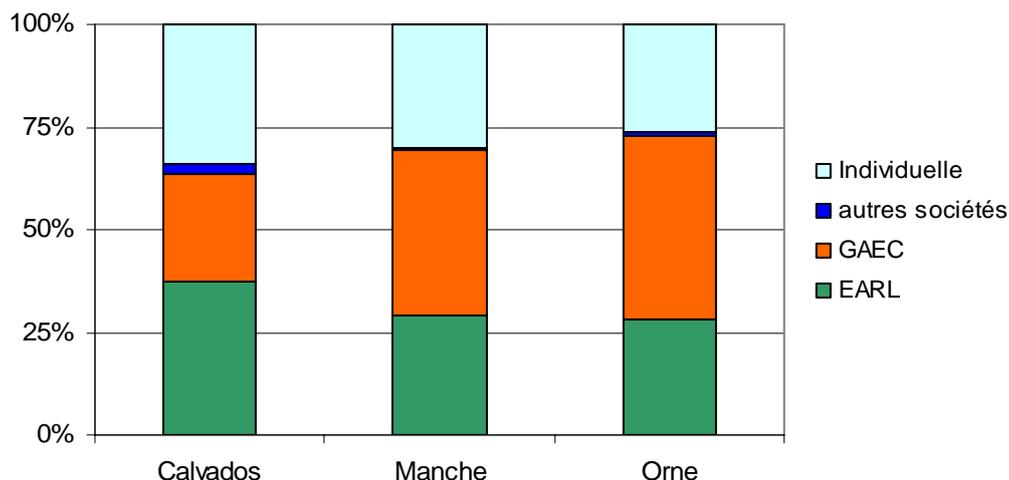
L'âge moyen des installés est de 28 ans dans la Manche et l'Orne et de 29 ans dans le Calvados, éléments qui révèlent une stabilité. 55 % des accédants sont célibataires, résultat qui n'apparaît pas comme une proportion excessive par rapport au reste des populations en milieu rural.

Le chef d'exploitation qui s'installe en dispositif aidé a, en moyenne, quitté l'école à 22 ans et s'est installé à 28 ans. Il a, le plus souvent, tiré bénéfice de ces six années pour parfaire son itinéraire à l'installation. Les personnes installées sont ainsi de plus en plus expérimentées avec un parcours professionnel avant l'installation.

Le niveau de formation des installés progresse (70 % ont le bac), évolution logique puisqu'il y a obligation de détenir le baccalauréat pour les prétendants aux aides à l'installation nés après 1970. Force est aussi de constater que les jeunes ont eu très souvent un vécu professionnel avant de s'installer et leur projet est par conséquent plus mûri.

S'agissant des statuts, 70 % des installations aidées en Basse-Normandie le sont en système sociétaire ; la proportion atteint même près de 75 % pour l'Orne.

On compte un nombre moyen de 2,7 associés pour la forme GAEC (2,8 dans le Calvados). Selon les ADASEA, malgré les avantages aisément identifiables de l'installation sous forme sociétaire (en termes de transmission progressive de l'outil de travail, de conditions de travail, de partage de responsabilités...), l'évolution de la proportion de ce type d'installations semble se stabiliser.



Répartition des installations selon la forme juridique en 2008

Source : ADASEA de Normandie

Un certain nombre d'exploitations sous forme GAEC constitue en fait une forme d'installation progressive : le jeune s'installe sous ce statut avec son père et, au bout de quelques années, ce dernier quitte la société et le jeune se retrouve seul. Il s'agit d'une passation de pouvoir en douceur qui est relativement courante. C'est une situation transitoire entre le passage d'une génération à la suivante. Signalons à cet égard que parmi les enfants d'agriculteurs, on estime qu'un sur quatre s'installe, proportion stable en valeur relative mais chiffre en diminution en valeur absolue du fait des problèmes de renouvellement des exploitations.

Les systèmes sociétaires sont très majoritairement des sociétés familiales et quelquefois même unipersonnelles (cas de certaines EARL). Des jeunes qui s'installent en EARL avec leur conjoint restent en fait seuls maîtres de la conduite de leur exploitation.

Paradoxalement, on constate un individualisme de plus en plus fort dans le cadre agricole. Les contraintes économiques qui pèsent sur l'agriculture laissent supposer qu'à l'avenir les agriculteurs auront plutôt tendance à développer les formules sociétaires entre tiers ; certaines tendances actuelles révèlent cet état de fait.

Ainsi, on peut illustrer ces propos par les difficultés croissantes qu'ont les jeunes pour reprendre des outils qui n'ont cessé de grossir dans le temps en dimension et en niveau de capital. Il arrive un moment où la transmission de capital n'est plus possible, le jeune étant obligé de passer par la forme sociétaire. La difficulté de l'agriculture est que cette activité ne rémunère pas bien par rapport au capital investi⁵⁰.

Concernant les coûts de reprises des exploitations, certains experts consultés et notamment des conseillers de gestion s'interrogent si les prix élevés proposés correspondent aux capacités des exploitations à avoir un revenu décent à terme.

Le prix des exploitations augmente. En valeur absolue, l'apport reste stable mais le financement bancaire est de plus en plus important. Le taux de retour sur investissement à données économiques comparables est plus long. Avec le contexte d'instabilité actuel (crise du lait notamment), ce retour risque d'être plus long encore.

⁵⁰ Il convient d'indiquer qu'une étude de l'ASP sur l'installation sociétaire est en cours au niveau national.

Précisons que les difficultés que rencontrent dans ce cadre certains producteurs de lait sont dues en grande partie à leur fort niveau d'endettement.

Il faut savoir qu'un établissement bancaire comme le Crédit Agricole en Basse-Normandie refuse de 10 à 12 % des dossiers acceptés en CDOA selon les départements, estimant que l'on va trop loin sur certains dossiers d'installation en matière de risque financier. Certaines installations de jeunes ne tiennent pas, selon les représentants de l'établissement, assez compte des réalités économiques.

Par rapport aux prix, même si pour des secteurs comme le lait, la conjoncture est très négative et l'on manque de visibilité, le secteur se restructure avec une diminution du nombre d'exploitations. Selon le Crédit Agricole de Normandie, il y a, somme toute aujourd'hui, relativement peu d'exploitants en difficulté en système laitier et élevage. Les exploitations demeurent valorisées à un bon prix. Il existe une telle demande que les gens s'en sortent la plupart du temps car l'outil a une valeur indiscutable. La sortie d'activité et la vision d'échec associée sont plus psychologiques selon les responsables dudit établissement bancaire consulté.

Selon certains observateurs, le prix des exploitations ne diminuera probablement pas, notamment sur toute la partie "élevage", du fait de la demande forte et les besoins d'agrandissement, à moins d'un retournement de la situation due à la conjoncture défavorable.

Relevons que la majorité du patrimoine d'un agriculteur se réalise avec la vente de son exploitation.

S'il redevient plus élevé ces dernières années, le nombre d'installations ne compense bien entendu pas les départs. Le rapport reste en moyenne d'un jeune installé (avec aides) pour deux à trois départs, selon les ADASEA.

Si globalement, il n'y a pas de crise à l'installation ni de problème de renouvellement des générations, quelques filières connaissent en revanche des difficultés de renouvellement (filiale viande bovine, élevages porcins...) avec de probables conséquences à venir à terme sur les industries agroalimentaires bas-normandes. Si ces dernières ne peuvent plus s'approvisionner, cela pourrait poser des problèmes pour le futur.

La surface agricole utile à l'installation est en nette progression avec un chiffre de 70 ha en individuel en 2008 contre 56 ha en 2005.

En GAEC, l'installation moyenne se fait sur une surface de 154 ha contre 139 ha en 2005.

L'élevage prédomine puisque 73 % des jeunes s'installent en production laitière et même 78 % en lait-viande, proportion plus élevée encore dans le département de la Manche.

On constate le maintien d'une certaine dynamique dans l'installation aidée en systèmes laitiers. La production laitière est traditionnellement le mode de production préféré des jeunes avec toutefois, comme l'étude sur la filière laitière de 2006 des CESR de l'Ouest l'avait mis en évidence, un recul constaté sur certains territoires et une perte d' "ambiance laitière". Toutefois, les contraintes liées aux conditions de travail de

ce mode de production et l'évolution négative des prix du lait peuvent à l'avenir dissuader certains jeunes de s'installer ou de reprendre une exploitation laitière. D'autant que dans la production laitière, les motivations sont très liées au niveau de rémunération du produit. Les études et enquêtes ont révélé que dans le cadre d'une baisse des prix à la production, les motivations pour maintenir l'activité agricole, et notamment la dynamique installation, sont touchées. Les bonnes années de conjoncture ont en revanche pour conséquence de ralentir le phénomène.

Notons également que la grande majorité des installations aidées en système lait spécialisé le sont en système sociétaire.

12 % des installations se font en diversification (dont le maraîchage, l'horticulture, l'élevage de lapins...) en légère augmentation depuis ces dernières années. L'installation en filière équine est, elle, en nette progression de 3 à 5 % (8 % dans la Manche en 2008). Cette évolution est, en partie, à relier au passage de la filière équine au sein du secteur agricole dans le cadre de la loi de 2005 sur les territoires ruraux (loi Gaymard).

Le **coût moyen de l'installation individuelle** était de 270 000 euros en 2008 contre 165 000 euros en 2000.

La répartition du coût se décompose en :

- 38 % de charges (matériels et CUMA),
- 28 % de bâtiments,
- 17 % de cheptel,
- 7 % de foncier,
- 5 % de stocks,
- 5 % autres.

Il est à relever que la proportion entre les différentes charges demeure identique ces dernières années.

Le financement à l'installation se répartit comme suit :

- 56 % de prêts non bonifiés,
- 35 % de prêts jeunes agriculteurs bonifiés par l'UE et l'Etat français,
- 8 % d'autofinancement,
- 2 % de subventions.

En revanche, le **coût de l'installation sociétaire** est de 130 000 euros, chiffre pouvant se décomposer en :

- 69 % de parts sociales,
- 18 % de bâtiments,
- 13 % de foncier.

Selon les ADASEA, il existe une forte demande de financement du foncier. La taille des structures augmentant de même que la mécanisation et les équipements, on

atteint aujourd'hui des montants de reprise considérables qui empêchent les jeunes de racheter l'ensemble des outils de production.

En outre, la croissance de la pression foncière risque, selon certains observateurs, de se poursuivre puisque la Basse-Normandie serait même en retrait par rapport à d'autres pays du nord de l'Europe voire d'autres régions du nord de la France.

Tout logiquement, le coût moyen des installations aidées en élevage laitier spécialisé est moins élevé en système sociétaire qu'au niveau individuel. Ce point apparaît fondamental dans la mesure où certains jeunes qui s'installent individuellement ne peuvent pas suivre financièrement, surtout s'il y a un effort d'investissement exigé (mise aux normes par exemple). En revanche, il est démontré que le jeune qui s'installe dans un GAEC, du fait du moindre engagement de capital par associé, peut plus facilement amortir le coût de la reprise.

Lorsque l'exploitation familiale est en bonne santé, elle est transmise en priorité en famille lorsqu'il y a des volontaires pour poursuivre l'activité. En revanche, les agriculteurs sans enfants vendent les moyens de production à des prix souvent très élevés. La vente, l'agriculteur ne la fait qu'une fois dans sa vie et c'est un moyen de compenser de faibles retraites.

Les jeunes qui s'installent sont majoritairement locataires, mais ont pour beaucoup une partie en propriété mixte (rappelons que plus des trois quarts du foncier en Basse-Normandie sont en fermage).

Il faut préparer les esprits des jeunes à s'installer dans des situations différentes de celles qu'ont connu leurs parents dans le passé (partage d'une partie du capital dont l'assolement et le matériel) même si on incite encore insuffisamment aujourd'hui toute forme de mutualisation de moyens. Vu les capitaux très lourds en jeu, il deviendra de plus en plus difficile d'assumer seul la gestion d'une exploitation.

Pour bon nombre d'experts consultés, il conviendra d'encourager à l'avenir de nouveaux montages financiers et juridiques et des prises de participations en vue d'installations et, notamment, des modes de financement de reprise par palier.

Il existe des initiatives comme des fonds de placement de proximité proposées par des banques avec des rentabilités de 4 à 5 % qui vont placer du financement dans une exploitation pour 10 ans. Le jeune s'installe mais tout ne lui appartient pas ; progressivement, il va reprendre son capital. La banque retrouve ses fonds et va pouvoir aider une autre installation.

Des centres de gestion comme les Centres d'Economie Rurale contribuent à rechercher des montages juridiques innovants favorisant des reprises et des transmissions. Des juristes et fiscalistes échangent sur ces thématiques difficiles à appréhender en raison du fort côté patrimonial (et parfois affectif).

Un agriculteur qui n'a pas de fils pour s'installer peut miser sur ses petits enfants pour éviter de laisser partir le patrimoine familial à la dimension sociologique forte. Des montages techniques et juridiques innovants pourraient permettre de transmettre la terre pour une génération seulement. Cela peut donner une chance aux petits enfants. Il y a ainsi des modes de transmission garantissant les outils familiaux.

Les installations non aidées sont en revanche mal connues. Les raisons de l'absence d'aides concernent essentiellement des personnes qui ont dépassé le seuil réglementaire de 40 ans pour obtenir la Dotation aux Jeunes Agriculteurs (DJA) ou qui ne peuvent en bénéficier du fait d'un niveau de formation insuffisant.

Ces exploitations participent cependant de façon notable à la production et à l'emploi agricoles.

Certains éléments concernant les installations non aidées ont été mis en exergue par la Chambre Régionale d'Agriculture de Normandie. Une étude, certes ancienne puisqu'elle date de 1994 pour le département du Calvados, avait constaté les éléments suivants :

- 30 % des installations ont lieu sans les aides nationales (résultat conforme à ce qui est constaté pour la région et en relative stabilité dans le temps) ;
- la grande majorité des installations non aidées concerne des systèmes de productions traditionnels (lait, viande, grandes cultures) ;
- 40 % des installations non aidées sont le fait de femmes contre 35 % pour le seul département du Calvados ;
- l'âge moyen d'installation est un peu plus élevé que pour l'installation aidée (30 ans) ;
- le statut individuel est majoritaire (60 %) ;
- les structures sont la plupart du temps plus modestes (40 ha) ;
- le niveau de formation des personnes installées est -tout logiquement- insuffisant.

Les raisons du refus d'aide pour ceux qui étaient éligibles aux aides sont :

- le manque de disponibilité et le manque de temps pour s'engager dans le parcours de formation et de stage ;
- le choix personnel d'être indépendant et le refus de s'investir dans une procédure de montage de dossier ;
- le refus des contraintes administratives et de rendre des comptes.

Parmi ceux qui n'étaient pas éligibles, les critères rédhibitoires sont :

- un niveau de formation insuffisant (1^{ère} cause des refus d'aide pour 70 % des cas) ;
- l'âge (+ de 40 ans) ;
- la nature des productions (la filière équine fut, en effet, longtemps exclue du dispositif d'aide à l'installation proposé par les ADASEA) ;
- la réglementation (pluriactivité, surface minimum d'installation non atteinte...).

Il convient en outre de relever que les conjoints, en succession de leurs époux, sont exclus des dispositifs aidés.

Pour certains observateurs, on risque de constater une augmentation des installations non aidées à l'avenir.

Enfin, il convient de ne pas éluder ici le débat entre les incitations à l'installation de jeunes et l'encouragement à l'agrandissement des surfaces des exploitations existantes. En d'autres termes, choisit-on de conserver un nombre important d'agriculteurs sur le territoire ou cherche-t-on à assurer un avenir confortable à des structures en quête de surfaces supplémentaires ? Cette problématique fait l'objet de longs débats. Aux Pays-Bas, le nombre d'agriculteurs n'est pas le souci majeur, l'objectif est que les paysans vivent confortablement de leur métier.

IV.6.2.2. Une priorité : l'intérêt du repérage en amont des cédants d'exploitations viables

En Basse-Normandie comme dans les autres régions limitrophes, on constate un fort déséquilibre entre l'offre d'exploitations viables à céder et la demande d'installations à savoir qu'il y a nettement plus de candidats à l'installation que d'exploitations à reprendre. Dans la Manche, en 2005 par exemple, on recensait 158 candidats à la reprise (dont près de 80 % dans les systèmes laitiers) pour seulement 36 exploitations inscrites au Répertoire Départ-Installation (RDI).

Certains agriculteurs, bien qu'ayant atteint l'âge de la retraite, souhaitent poursuivre leur activité du fait du faible montant de la retraite qui peut n'atteindre que 400 à 800 euros par mois dans certains cas.

Le phénomène des départs dits "précoces" (départ à partir de 45 ans) rend en outre plus délicate la question de l'anticipation des arrêts d'activités, un repérage des cédants par rapport à l'âge de la retraite n'étant plus le seul critère à prendre en considération, le nombre d'exploitants arrivant à l'âge de la retraite diminuant. Il faut compter également sur le fait que certains agriculteurs pensent souvent que leur exploitation n'est pas transmissible alors qu'elle peut être viable avec un projet différent.

Les ADASEA ont constaté une recrudescence il y a deux ans de ce phénomène de départs précoces. Les mauvaises années de conjoncture peuvent expliquer, entre autres, ces évolutions. On peut craindre que la crise laitière actuelle entraîne une augmentation des abandons d'activités.

IV.6.2.2.1. Le rôle vital du Répertoire Départ-Installation (RDI)

Des organismes, et au premier rang desquels les ADASEA, disposent ainsi de tout un panel de démarches et de dispositifs permettant d'accompagner les processus d'installation et de transmission des exploitations.

Du point de vue réglementaire, l'agriculteur reçoit de la MSA, 18 mois avant ses 60 ans, un formulaire obligatoire dans lequel il renseigne, à titre indicatif, s'il a un successeur désigné ou non en indiquant la date prévisionnelle de son départ en retraite sans qu'il n'y ait toutefois d'engagement de sa part. Même si les agriculteurs sont généralement peu loquaces sur le devenir de leur exploitation, la Déclaration d'Intention de Cessation d'Activité (DICA) permet d'alimenter le repérage précoce des ADASEA.

Pour beaucoup d'observateurs, ce délai de 18 mois s'avère bien souvent trop court pour proposer un plan d'actions efficace permettant d'éviter un démantèlement préjudiciable.

Les ADASEA disposent d'un service, le RDI (Répertoire Départ Installation), qui met en relation des agriculteurs à la recherche d'un repreneur et des candidats à

l'installation ou, à défaut, des exploitants souhaitant conforter leurs surfaces. Le rôle de ce dispositif est important pour les candidats ne disposant pas d'exploitation familiale à reprendre.

L'inscription au RDI est volontaire ; chaque candidat -cédant comme repreneur-faisant la démarche de s'inscrire est reçu systématiquement par le conseiller du RDI afin de présenter son projet (l'exploitation pour le cédant, le projet d'installation pour le repreneur) et de cadrer au mieux la recherche d'exploitation.

Le conseiller RDI de l'ADASEA intervient à la demande de l'exploitant ou du propriétaire. Lors d'une première rencontre, le conseiller visite l'exploitation, réalise le bilan des atouts et des difficultés et propose des solutions pour transmettre l'outil de travail dans les meilleures conditions possibles. Ce sont les chefs d'exploitation proches de la retraite ou de la préretraite qui sont plus particulièrement concernés, en tant que cédants potentiels. Une initiative est également accessible aux sociétés agricoles à la recherche d'un associé. Les offres sont alors inscrites sur le répertoire où elles peuvent être consultées auprès de l'ADASEA.

Ajoutons que le RDI permet également de trouver un remplaçant à un associé partant.

En 2008, 496 candidats à l'installation d'une part et 128 exploitations d'autre part étaient inscrits à cette grande base de données confrontant l'offre et la demande qu'est le Répertoire Départemental à l'Installation. Au-delà de la mise en relation, le RDI repose aussi sur un travail d'information, de conseil et d'accompagnement post-installations.

Soulignons également que parmi les exploitations proposées par le RDI, 58 % sont sous formes sociétaires en Basse-Normandie (et même 69 % dans le Calvados).

Parmi les autres dispositifs que l'ADASEA anime en Basse-Normandie, à la lumière des chiffres 2008, il convient de relever :

- les Points Info Installation (PII) - 565 contacts, étape incontournable dans le nouveau parcours à l'installation durant laquelle le jeune se renseigne et mûrit son projet ;
- les Points Info Transmission (PIT) - 632 contacts qui concernent les cédants (plus de 55 ans) ou futurs cédants, dispositif créé en 2004 ;
- 300 audits d'exploitation, conseil-expertise personnalisé pour les cédants qui le souhaitent ;
- 55 contrats de parrainage qui consistent en une période d'essai entre 3 et 12 mois, entre un jeune qui souhaite s'installer, le cédant ou le futur associé.

Les actions en faveur de la transmission et de l'installation représentent une épreuve de longue haleine dont les résultats se font sentir sur le long terme.

Les ADASEA constatent que les cédants souhaitent de plus en plus un conseil personnalisé sur l'exploitation pour mieux préparer leur départ. C'est une évolution sociologique marquante. La sollicitation de la part des jeunes est également en progression.

De nouveaux paramètres sont à intégrer, au-delà des sujets économiques et financiers ; les aspects sociologiques et l'affectif comptent beaucoup pour des agriculteurs qui ont fait toute leur carrière dans leur exploitation.

Il paraît important de conserver la combinaison entre les dispositifs d'animation et les aides directes adressées aux jeunes ou aux cédants en vue de générer du dynamisme local.

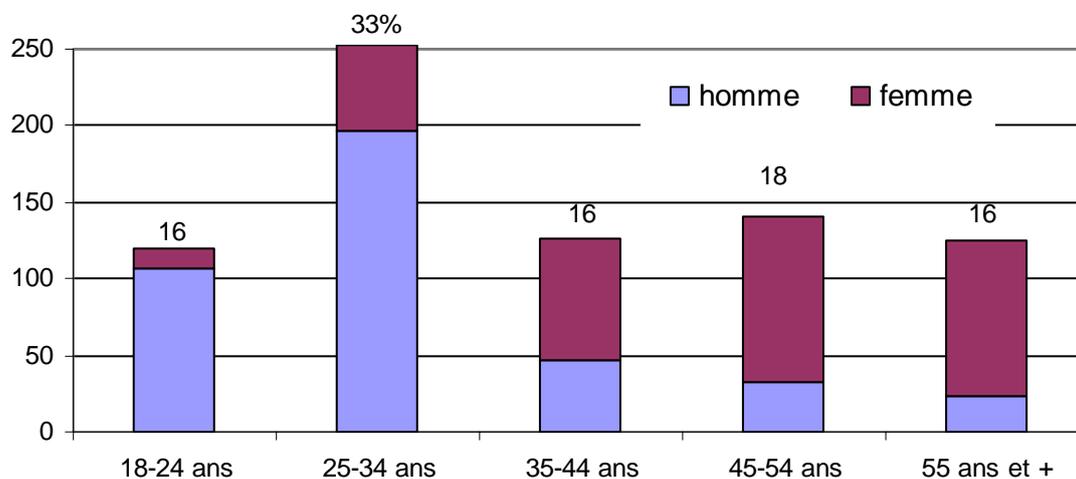
Le travail de terrain est en outre vital car, selon les départements, le contexte est différent.

L'une des difficultés majeures réside dans le fait que les moyens des ADASEA ne permettent pas un repérage exhaustif des situations potentielles de départ d'activité en amont.

Cette démarche nécessite très souvent un partenariat et des relais au niveau des territoires (Pays, Communauté de Communes...) afin d'élargir le champ des repérages. A ce sujet, l'organisation de "forums cédants" mis en place localement (sur des petites dimensions territoriales), couplés avec des logiques de repérage précoce s'avère tout à fait opportune.

IV.6.2.2. Une approche complémentaire des installations vues par les Caisses de MSA

Pour l'année 2007, les Caisses de MSA Côtes Normandes et Mayenne-Orne-Sarthe ont enregistré pour la Basse-Normandie 764 installations tous modes confondus, y compris celles n'ayant pas bénéficié d'une aide.



Répartition des installations selon les tranches d'âge en Basse-Normandie en 2007

Source : Caisses de MSA

Calvados	18-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et +	Total
Hommes	32	64	22	15	9	142
Femmes	5	13	17	18	30	83
Total	37	77	39	33	39	225
%	16	34	17	15	17	100

Manche	18-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et +	Total
Hommes	47	74	19	8	10	158
Femmes	8	32	33	59	37	169
Total	55	106	52	67	47	327
%	17	32	16	20	14	100

Orne	18-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et +	Total
Hommes	28	58	6	9	4	105
Femmes	0	11	29	32	35	107
Total	28	69	35	41	39	212
%	13	33	17	19	18	100

Répartition des installations selon les tranches d'âge par département en 2007

Source : Caisses de MSA

Même si le champ des structures ici étudié est plus large que les seules exploitations agricoles⁵¹ (bien que le nombre d'installations en ETA par exemple soit très faible), cette approche par classe d'âge permet de constater qu'au-delà de 40 ans, les installations représentent encore 40 % du total.

Le rapport installation hommes-femmes était pour 2007 respectivement de 53 % et de 47 %. Cette situation s'inverse même dans la Manche cette même année avec 52 % de femmes installées contre 48 % d'hommes. Alors que le rapport est identique pour l'Orne.

⁵¹ Dans les champs, rappelons-le, suivants :

- cultures spécialisées,
- élevage spécialisé de gros animaux,
- élevage spécialisé de petits animaux,
- entraînement, dressage, haras,
- cultures et élevage non spécialisés,
- entreprises de travaux agricoles,
- organismes de remplacement, de travail temporaire.

Calvados	40 ans et moins	Plus de 40 ans	Total
Culture et élevage non spécialisés	48	22	70
Cultures spécialisées	7	s	9
Elevage spécialisé de gros animaux	59	53	112
Elevage spécialisé de petits animaux	4	s	5
Entraînement, dressage, haras	19	6	25
Entreprises de travaux agricoles	4	0	4
Total	141	84	225

Manche	40 ans et moins	Plus de 40 ans	Total
Culture et élevage non spécialisés	28	21	49
Cultures spécialisées	12	s	14
Elevage spécialisé de gros animaux	134	105	239
Elevage spécialisé de petits animaux	6	4	10
Entraînement, dressage, haras	12	s	14
Entreprises de travaux agricoles	0	s	s
Total	192	135	327

Orne	40 ans et -	+ de 40 ans	Total
Cultures et élevages non spécialisés	95	73	168
Cultures spécialisées	3	2	5
Elevage spécialisé de gros animaux	3	1	4
Elevage spécialisé de petits animaux	5	3	8
Entraînement, dressage, haras	17	9	26
Entreprise de travaux agricoles	1	0	1
Total	124	88	212

Région	40 ans et -	+ de 40 ans	Total
Cultures et élevages non spécialisés	171	116	287
Cultures spécialisées	22	s	28
Elevage spécialisé de gros animaux	196	159	355
Elevage spécialisé de petits animaux	15	s	23
Entraînement, dressage, haras	48	s	65
Entreprise de travaux agricoles	5	s	s
Total	457	307	764

Répartition des installations selon le secteur d'activité

Source : Caisses de MSA

Sans surprises, c'est l'élevage bovins/bovins-lait (référéncé ici dans la rubrique "spécialisé de gros animaux") qui a connu près de la moitié des installations (46 %), suivi par les cultures et élevages non spécialisés.

	18-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et +	Total
Non transfert	120	250	120	82	39	611
Transfert entre époux	0	2	6	59	86	153
Total	120	252	126	141	125	764

Répartition selon le transfert entre époux ou non en Basse-Normandie

Source : Caisses de MSA

Dans le cadre de notre étude, il a été demandé aux deux caisses de MSA d'isoler les installations pures des transferts entre époux. Les statistiques ainsi obtenues révèlent que 80 % sont des installations sans transfert entre mari et femme. En revanche, à partir de 50 ans, les transferts entre époux deviennent, tout logiquement majoritaires.

	Moins de 40 ans	Plus de 40 ans	Total	%
Moins de 10 ha	104	32	136	18
Entre 10 et 24 ha	76	67	143	19
Entre 25 et 39 ha	82	69	151	20
Entre 40 et 49 ha	59	32	91	12
Entre 50 et 59 ha	36	29	65	9
Entre 60 et 69 ha	33	26	59	8
Entre 70 et 79 ha	18	s	31	4
Entre 80 ha et plus	49	39	88	12
Total	457	307	764	100

Répartition des installations selon la superficie et les classes d'âge en Basse-Normandie en 2007

Source : Caisses de MSA

En 2007, la majorité des installations a concerné des surfaces de moins de 50 hectares ; cette proportion est même plus importante chez les moins de 40 ans. Ce constat rejoint la problématique des difficultés des jeunes à accéder à suffisamment de foncier.

Il est à signaler que contrairement à ce qui est constaté à la lumière des statistiques des ADASEA pour les installations aidées seules, les chiffres de la MSA tendent à indiquer que plus de la moitié des installations (aidées ou non aidées) concerne des formes individuelles (55 %), suivies par les GAEC (21 %) et les EARL (17 %).

IV.6.2.2.3. Les dispositifs d'aides à l'installation

Les aides à l'installation doivent encourager les jeunes à prendre la responsabilité d'une exploitation à titre individuel ou à s'insérer dans une société agricole.

Le jeune qui s'installe pour la première fois en agriculture peut bénéficier :

- d'une dotation d'installation aux jeunes agriculteurs (DJA),
- de prêts bonifiés,
- de déductions de charges sociales et fiscales.

Pour bénéficier des aides à l'installation, le jeune agriculteur doit répondre à certaines conditions. Les demandes, qu'elles portent à la fois sur la dotation et sur les prêts ou seulement sur ces derniers, doivent être adressées au Préfet (instruction par les DDAF/DDEA) par le candidat antérieurement à son installation. Les dossiers sont ensuite examinés pour avis par la Commission Départementale d'Orientation de l'Agriculture (CDOA) et le Préfet prend la décision d'attribution des aides. La dotation est payée par l'Agence de Services et de Paiement, relayée par les ADASEA sur le terrain.

Pour bénéficier des aides, il faut être âgé de 18 à 39 ans, être titulaire d'un diplôme au moins égal au baccalauréat professionnel option "conduite et gestion de l'exploitation agricole" ou au Brevet de Technicien Agricole (BTA) complété par un Plan de Professionnalisation Personnalisé (PPP). Toutefois, les candidats nés avant le 1^{er} janvier 1971 peuvent justifier de leur capacité professionnelle par la possession d'un diplôme d'un niveau équivalent au Brevet d'Etudes Professionnelles Agricoles (BEPA) et ne sont pas dans l'obligation d'effectuer le PPP.

Il y a également nécessité d'avoir effectué un stage de 21 heures (ou 40 heures pour la période transitoire) qui permet au candidat de préparer son projet d'installation.

Le dispositif d'accompagnement de l'installation a été réformé début 2009. Le Plan de Professionnalisation Personnalisé (PPP) constitue un ensemble de préconisations de formations et de stages permettant à tout candidat éligible aux aides à l'installation en agriculture de se préparer au métier de responsable d'exploitation agricole. Il est élaboré à la carte.

Le nouvel accompagnement à l'installation est beaucoup plus exigeant car il nécessite de s'ouvrir davantage au projet et au vécu du postulant. On s'achemine ainsi vers une individualisation de la formation.

Les conditions liées au projet portent sur la réalisation d'un Plan de Développement de l'Exploitation (PDE) sur 5 ans faisant apparaître les capacités techniques et économiques de l'exploitation nouvelle, l'évolution de ses activités et le plan de financement des investissements. Il est aussi exigé d'établir un projet dégageant un revenu prévisionnel suffisant au terme des 5 premières années qui suivent l'installation (au minimum un SMIC net annuel).

Les dispositifs prévoient que pour une installation individuelle, l'exploitation doit constituer une unité économique indépendante comportant ses propres bâtiments et des moyens de production suffisants. L'installation peut se réaliser dans le cadre sociétaire et elle peut se réaliser à titre principal ou à titre secondaire.

Le candidat qui s'installe à titre individuel ou dans le cadre sociétaire s'engage à respecter pendant 5 ans les engagements suivants :

- rester agriculteur pendant cette durée ;
- tenir une comptabilité de gestion ;
- rester agriculteur à titre principal s'il a obtenu la DJA à taux plein, ou à titre secondaire s'il a obtenu la DJA à ce titre.

En outre, des engagements doivent être respectés sur une durée plus courte :

- réaliser les travaux de mise en conformité des équipements repris, requis par la réglementation relative à la protection de l'environnement dans un délai de 3 ans ;
- satisfaire aux normes minimales requises en matière d'hygiène et de bien-être des animaux dans un délai de 3 ans.

Il existe également des allègements fiscaux et sociaux pour les agriculteurs aidés (dégrèvements sur les charges fiscales sur le foncier). Parmi les autres soutiens non financiers, on peut relever les accès prioritaires aux jeunes agriculteurs aidés aux droits à primes animales (prime à la vache allaitante, prime à la brebis), aux DPU et l'accès aux quotas laitiers. Il y a un taux majoré dans les subventions d'investissements (+ 10 %) sans oublier un accès prioritaire au foncier (attribution préférentielle aux jeunes agriculteurs).

Des aides dans le domaine de la transmission ont disparu ces dernières années à l'instar du dispositif de pré-retraite ou encore des aides à la transmission dans le cadre du Programme pour l'Installation et le Développement des Initiatives Locales (PIDIL) pour les agriculteurs rencontrant des difficultés pour atteindre l'âge de 60 ans.

Notons que le PIDIL intègre des aides au conseil, au diagnostic d'exploitation pour le jeune qui s'installe ainsi que des aides au bailleur (prime à l'orientation des terres) qui permettent d'inciter les agriculteurs en fin de vie professionnelle à céder leur terre plutôt à un jeune agriculteur aidé ou à libérer les bâtiments d'exploitation ou d'habitation. Lorsqu'un cédant fait l'effort de transmettre son exploitation à un jeune hors cadre familial, l'Etat lui apporte un appui

Les collectivités territoriales comme la Région et les Départements proposent des actions spécifiques en faveur des jeunes agriculteurs.

La Région accompagne le RDI et finance le dispositif réseau animé par les jeunes agriculteurs que sont les Points Info Transmission.

Sur le thème de l'installation, le Conseil Régional a interrogé l'ensemble des organisations professionnelles, voici deux ans, afin d'étudier l'optimisation de l'intervention régionale sur le sujet. L'étude en a conclu que l'intervention de la Région n'apparaissait toutefois pas capitale dans les faits dans la décision d'installation des jeunes.

Il convient d'insister également sur les aides visant à inciter à l'inscription au RDI et à la libération des bâtiments sièges d'exploitation. Telle est notamment la mission du PIDIL géré par les ADASEA qui prévoit :

- pour les cédants, des aides incitatives précoces à l'inscription au RDI (pouvant atteindre 3 000 euros) et une aide au diagnostic d'exploitation,
- pour les propriétaires, une prime à l'orientation des terres en location et une prime pour la location des bâtiments d'exploitation et d'habitation.

On relèvera enfin que certains Départements sont des partenaires importants dans le cadre de leurs interventions en faveur de l'installation des jeunes agriculteurs

en lien avec les ADASEA. Par exemple, le Conseil Général du Calvados, dans le cadre de son nouveau Plan Agricole et Rural adopté en 2006, intervient sur 5 mesures :

- prospective territoriale avec appui à la transmission des exploitations, conseil auprès des agriculteurs cédants et analyse de l'évolution de l'agriculture ;
- avance au fermage des jeunes qui s'installent ;
- soutien technique et financier des jeunes qui s'installent ;
- stockage momentané du foncier en prévision de l'installation ;
- développement des fermes relais.

Signalons également les avancées obtenues par la loi d'Orientation Agricole adoptée en décembre 2005 dans le domaine de l'installation et de la transmission des exploitations. A ainsi été créé un dispositif spécifique, dont l'objet est d'inciter les exploitants quittant l'agriculture à céder progressivement leur exploitation à un jeune qui s'installe en lui permettant, dans le cadre d'un contrat de vente progressive, de régler la moitié au plus du montant de la transaction au terme d'une période de 8 à 12 ans. Le jeune pourra ainsi différer le paiement d'une partie de la reprise et conforter la viabilité de son exploitation. Le cédant bénéficie, pour sa part, d'une réduction d'impôt égale à 50 % des intérêts versés par le jeune pendant la durée du contrat (plan crédit-transmission). La loi facilite également les transmissions familiales via une procédure simplifiée de déclaration.

Il faut ajouter également l'existence de dispositifs de soutien aux agriculteurs en difficulté pour les aider à se réinsérer du point de vue professionnel et à libérer leurs exploitations. La situation de détresse conduisant parfois au suicide mériterait d'être mieux accompagnée en amont pour prévenir les situations critiques. C'est davantage dans l'accompagnement, en amont, des décisions économiques (comme la fin de la collecte de lait par exemple) qu'il faudrait intervenir. Des situations critiques pourraient être davantage prévenues. Une réflexion mériterait d'être engagée au cas par cas sur les possibilités d'interventions ou de reconversion de ces agriculteurs économiquement exposés. Cela apparaît plus comme un problème de management économique qu'un recours de la santé au travail. Il existe notamment dans la Manche, département particulièrement touché (petites exploitations de moins de 20 ha dans le Sud-Manche notamment) un réseau d'alerte des situations critiques. Des journées d'information sur la prévention du suicide en agriculture ont d'ailleurs été initiées par le Conseil Général de la Manche.

Précisons également qu'à l'occasion des stages à l'installation, des interventions ont pour thème "comment ne pas être en difficulté demain". Mais beaucoup, parmi les jeunes (et notamment ceux qui reprennent l'exploitation de leurs parents), se déclarent non concernés.

IV.6.2.3. Les problématiques sociologiques autour de l'installation-transmission

Pour le repreneur d'une activité agricole, la prise de conscience, en amont, de l'évaluation du temps de travail et des astreintes éventuelles liées aux types de production apparaît très importante. Cela peut largement déterminer le choix vers un système individuel ou sociétaire.

Ce point est d'autant plus important que la part des célibataires n'est -répétons-le- non négligeable et que les surfaces d'exploitations augmentent.

Lors des stages à l'installation organisés à l'échelon des départements, les jeunes sont amenés à mener ce travail de réflexion sur l'organisation du travail et le temps passé sur leur exploitation. On les incite à réfléchir sur la globalité du temps qui peut être consacré à la fois sur l'exploitation mais aussi dans le cadre des démarches associées.

Il s'avère difficile de faire prendre conscience aux jeunes que, dans la vie professionnelle, il n'y a pas que les travaux sur l'exploitation agricole et que travailler plus de 70 heures par semaine n'est pas une solution optimale même si beaucoup le font aujourd'hui avec, quelquefois, des déconvenues et des échecs.

Mais les agriculteurs qui s'installent dans le cadre de dispositifs aidés connaissent somme toute relativement peu d'échecs. Ainsi, on constate que 94 à 95 % des jeunes sont toujours présents sur leur exploitation 7 à 8 ans après leur installation. Ceux qui sont en difficulté n'ont, bien souvent, pas d'environnement qui les protège (la plupart du temps, personnes non issues de l'agriculture). Au sein de chaque département, il existe des dispositifs pour accompagner les agriculteurs en difficulté.

Concernant les études qui ont pu être conduites autour du temps de travail en agriculture, les réponses obtenues ont, la plupart du temps, été jugées peu fiables. Certains interlocuteurs souhaiteraient que les ADASEA engagent une réflexion sur le thème du temps et de l'organisation du travail.

Certes, il convient d'inciter au développement des actions de sensibilisation auprès des jeunes mais les comportements répondent aussi à des choix individuels. Il faudrait que le jeune soit amené à réfléchir davantage sur les aspects organisation et travail avant d'être opérationnel, éléments qui pourraient constituer une étape obligée. Une piste consisterait, par exemple, à mieux sensibiliser les futurs chefs d'exploitation aux réalités du travail en agriculture et des organisations à privilégier (bonne connaissance juridique des structures sociétales, recours aux CUMA, groupements d'employeurs, services de remplacement, etc.).

Au demeurant, le jeune bénéficiant d'une installation aidée suit déjà un parcours bien identifié qui prévoit notamment un stage de 6 mois minimum dont un dispositif de 40 heures en dehors de l'exploitation complété de modules complémentaires. Tous les principaux sujets, des financements jusqu'à l'organisation du travail en passant par les aspects réglementaires, sont abordés à cette occasion.

Dans le cadre des stages actuels de préparation à l'installation, il existe des modules intégrant une tentative d'approche de quantification du travail pour les différentes activités, mais il paraît en vérité difficile de motiver les jeunes sur cette thématique, ceux-ci privilégiant avant tout la réussite de leur projet d'installation qui passe par des conditions économique et technique viables. L'organisation du travail n'est pas, à leurs yeux, prioritaires. A ce stade, les jeunes se déclarent prêts à travailler 70 heures mais risquent de ne plus voir les choses de la même façon quelques années après leur installation. Il faut distinguer entre la prise en compte de ce problème avant l'installation et de la réalité qui s'affirme après.

Il nous a toutefois été indiqué au cours de nos entretiens et rencontres avec des agriculteurs que beaucoup parmi eux s'épanouissent parfaitement, même en travaillant 70 heures par semaine. Une étude nationale de l'Agence de Services et de Paiement

(ASP) sur le temps de travail a conclu au fait que l'agriculture est un métier de passion où les heures ne se comptent pas. De ce fait, le temps du travail en agriculture ne paraît pas être un frein à l'installation. Il reste surtout primordial que l'engagement personnel du jeune installé s'intègre parfaitement dans un projet global de structure mûrement réfléchi.

Du point de vue de l'organisation du travail, une étude des ADASEA de France réalisée en 2005 et 2006 sur les exploitations sociétaires montre que pour les jeunes, ce point ne revêt pas de caractère prioritaire lorsqu'ils s'installent. Il faut leur faire prendre conscience que le projet d'installation va au-delà du seul projet économique. Pour beaucoup de jeunes qui ont décidé de s'installer paysans, la priorité et l'obligatoire reposent sur l'exploitation. L'étude des ADASEA confirme que la réussite professionnelle est priorisée par les jeunes avant toutes les autres préoccupations.

Chez les jeunes, le projet de vie apparaît plus important notamment dans le cadre de la forme GAEC. On constate de plus en plus de problèmes (relationnels, décalage du revenu par rapport à la charge de travail...). Dans le cadre d'une structure individuelle, il est plus facile de sortir de l'exploitation alors que dans le cadre du GAEC et des systèmes sociétaires en général, il y a davantage d'aléas et les sorties sont difficiles voire parfois douloureuses.

La principale aspiration des jeunes qui embrassent le métier est d'être leur propre chef d'exploitation et s'épanouir dans un secteur qu'ils ont totalement choisi. Les jeunes installés ont bien souvent "épousé" l'exploitation avant leur famille en connaissance de cause ; ils vivent leur métier avec passion, en symbiose avec leurs animaux et leurs cultures.

C'est aussi une grande chance de la Basse-Normandie d'avoir pu enraciner ces hommes sur les territoires ruraux.

Les jeunes motivés qui ne peuvent s'installer vivent en revanche mal cette situation.

La part des jeunes installés et aidés qui ne sont pas directement issus du milieu agricole est d'environ 20 %. Il existe à cet égard des parcours très intéressants de diplômés ayant eu une vie professionnelle avant de s'installer (salarié d'exploitation ou conseiller agricole par exemple).

Il faut relever l'importance des motivations pour être agriculteur aujourd'hui. Il y a plus de candidats à l'installation que d'offre dans un contexte économique qui ne donne toutefois aucune lisibilité pour l'avenir (marché, prix et contexte réglementaire) et ce, pour une carrière qui va durer parfois jusqu'à 40 ans. Les jeunes croient à l'avenir du métier et sont convaincus qu'il y aura des besoins importants pour nourrir la planète.

Il a été indiqué précédemment qu'un quart des installations sont le fait de femmes. Ce type d'installation prend souvent deux formes. Dans le premier cas, la femme rejoint son mari sur l'exploitation dans le cadre d'un changement de statut ; dans le second cas, la femme reprend une petite exploitation en appui de celle de son mari. Pour certains établissements bancaires comme le Crédit Agricole, ce sont souvent de bonnes reprises car le couple présente un véritable projet de vie commun. Dans cette configuration, les revenus de l'exploitation agricole sont confortés.

L'héritage (transmission parent-enfant) ne fait plus véritablement partie des réalités actuelles. Actuellement, le jeune s'endette pour payer ses ascendants (parties rachetées à la famille) et émerge ainsi aux dispositifs d'aides publiques.

IV.6.2.4. Les problématiques liées au foncier

L'évolution sociologique et structurelle est au cœur des préoccupations de la Société d'Aménagement Foncier et d'Etablissement Rural (SAFER), en vertu de ses missions consistant notamment à maintenir le dynamisme de l'agriculture et la transmission des terres et des entreprises agricoles, l'objectif affiché étant le maintien du potentiel de production.

La SAFER peut être amenée à se porter acquéreur par voie amiable ou préemption de biens mobiliers (y compris les droits à produire) et immobiliers ou d'entreprises agricoles pour les rétrocéder ensuite à des agriculteurs ou des bailleurs conformément aux avis des Comités Techniques Départementaux et aux choix finaux du Conseil d'Administration constitué notamment de professionnels du secteur agricole.

Le processus d'installation doit aujourd'hui faire face à des contraintes foncières exacerbées. Certaines zones sont en effet confrontées à la forte pression foncière avec, pour conséquences, des propositions de prix de cession des exploitations très élevées voire un risque de rachat des terres et bâtiments par des particuliers⁵², des outils - même parmi les plus viables- sortant alors du dispositif productif. L'objectif d'éviter le démantèlement d'exploitations laitières viables par exemple nécessite ainsi un partenariat entre tous les acteurs et les dispositifs existants (ASP, SAFER...).

La loi donne à la SAFER la possibilité d'exercer un droit de préemption. Elle est systématiquement informée des projets de vente par les notaires et peut acheter à la place de l'acquéreur initial dès lors qu'elle pense qu'une autre orientation du foncier est préférable à l'acquisition par le titulaire du compromis de vente (1 vente sur 100 par an seulement). Dans le cas d'un projet de transaction à un prix trop élevé, par exemple, la SAFER peut même contester alors le prix et préempte en révision de prix fixé par l'administration de France Domaine. Cette arme ultime est utilisée avec une grande parcimonie principalement pour maintenir la vocation agricole d'un bien ou pour éviter la surenchère des prix.

En 2008, le droit de préemption simple représentait 11,9 % des acquisitions de la SAFER Basse-Normandie, soit 606 ha sur un total d'acquisitions de plus de 5 000 ha (112 actes) pour une valeur de 4,5 millions d'euros. Le reste relève pour la quasi-totalité de procédures à l'amiable (cf. annexe n° 5).

La préemption n'est engagée qu'après avis du comité de Direction restreint et l'accord préalable de l'Etat. Sur ce point, chaque département s'adapte à ses marchés. Ainsi, dans le Calvados, on enregistre des transactions à 11 000 euros/ha voire 12 000 euros/ha y compris par des Jeunes Agriculteurs non encore installés et pour qui l'accès au foncier porteur de références laitières est une opportunité à saisir à tout prix.

En 2008, le prix des terres a amorcé de nouveau un mouvement de hausse, la moyenne observée étant de 5 110 euros l'hectare (+ 4 % par rapport à 2007).

⁵² Cette pression foncière forte en milieu rural génère une concurrence préjudiciable aux installations et reprises d'activités agricoles.

Les prix ont tout particulièrement flambé dans la Plaine de Caen Nord et Sud avec des prix moyens qui dépassent les 9 000 euros l'hectare. Viennent ensuite le Pays d'Auge Nord et l'Avranchin (plus de 6 000 euros/ha) puis le Bessin, le Pays d'Auge Sud et le Bocage (plus de 5 000 euros).



Le prix des terres observé en 2008

Source : SAFER

La SAFER est investie d'un rôle parfois ingrat mais nécessaire d'arbitrage afin d'assurer un minimum de cohérence entre les politiques publiques. L'achat du foncier pour un jeune agriculteur ne doit pas se faire à n'importe quel prix y compris pour le protéger lui-même dans l'avenir.

Face au coût de reprise des exploitations, l'une des pistes avancées par certains experts de la filière consiste, par exemple, à encourager la transmission par location nécessitant toutefois la reprise d'un capital d'exploitation.

Certains observateurs soulignent à ce niveau l'importance de faire évoluer le Répertoire Départ Installation (RDI) géré par les ADASEA. La pression foncière liée aux nombreuses demandes amène les ADASEA à ne pas trop communiquer sur les exploitations disponibles. Il est en effet important de ne pas entrer dans une logique de surenchère. Un partenariat entre la SAFER, spécialiste de l'évaluation foncière et les ADASEA mériterait d'être développé dans ce cadre en Basse-Normandie.

Le départ en retraite des parents sur l'exploitation est et va devenir de plus en plus problématique s'il entraîne un partage familial du patrimoine. Ce sujet préoccupe également les partenaires privilégiés de la SAFER que sont les notaires. Il paraîtrait nécessaire de conduire une réflexion sur le portage du foncier sur le long terme en région. La question va se poser assez vite face aux problèmes récurrents de financements des reprises ou des installations ou réinstallations. Phénomène nouveau également : certains agriculteurs admettent de plus en plus de faire le pas de la délocalisation pour reprendre une structure plus grande dans un secteur à pression foncière moins forte. La SAFER dispose d'une panoplie d'outils pour répondre à ces problématiques et bénéficie d'une couverture géographique nationale qui est de plus en plus en cours de structuration pour répondre à ces enjeux.

D'un point de vue technique, la SAFER peut, depuis 1990, transmettre également des biens en location (exemple de l'intermédiation locative sur les baux ruraux).

Il convient également de noter les problèmes de la multi-propriété puisque le statut du fermage aliène le foncier⁵³, lorsque le cédant arrête son activité, la plupart des propriétaires profitent de l'occasion pour vendre leurs biens, ôtant ainsi à l'exploitation son caractère de viabilité (qu'elle soit mise aux normes ou pas).

Précisons que le contrat de bail est soumis au "contrôle des structures", politique ayant pour objectif d'éviter une concentration trop forte de la terre et l'obtention d'exploitations viables. Sous réserve d'avoir exercé la profession agricole pendant au moins 3 ans et d'exploiter le fonds en vente pour lui-même, et sous certaines conditions liées au contrôle des structures, le locataire est prioritaire pour acheter la terre si le propriétaire souhaite la vendre. Ce contrôle est aujourd'hui de plus en plus léger.

Des problématiques majeures se posent en effet à l'instar du conflit entre l'installation et l'agrandissement. L'accès au foncier reste une contrainte majeure pour l'installation. Lorsqu'une exploitation se libère, le jeune qui souhaite remplacer le cédant ne peut pas toujours se porter candidat à la reprise, notamment s'il n'a pas achevé son parcours d'installation... Le propriétaire est alors contraint de proposer ses parcelles à l'agrandissement, afin que celles-ci continuent à être exploitées. Lorsque le jeune est en mesure de poser sa candidature, il est souvent trop tard.

La SAFER de Basse-Normandie, en partenariat avec les Jeunes Agriculteurs, a sollicité le Conseil Régional pour une action d'envergure dans le but de faciliter l'installation des jeunes et répondre aux difficultés d'accès au foncier y compris dans le cadre du développement de l'agriculture biologique.

L'idée consiste à mettre en place un nouvel outil qui favorise l'installation : le fonds de stockage des terres. Les parcelles sont acquises par la SAFER qui se charge de trouver temporairement des agriculteurs déjà installés pour valoriser ces surfaces. Cette mise à disposition limitée dans le temps permet aux jeunes candidats à l'installation de disposer du temps nécessaire à la finalisation de leur projet ou aux acteurs locaux de trouver ou d'accompagner un jeune repreneur déjà repéré pour les parcelles en

⁵³ En effet, il est presque impossible pour un propriétaire d'exclure un fermier de l'exploitation qu'il met en valeur.

question. A la fin du stockage, le foncier revient obligatoirement à un jeune en propriété ou en fermage.

Une expérimentation a été conduite avec le Département du Calvados en 2006, 2007 et 2008, initiative qui a révélé un réel succès. En effet, sur les 25 agriculteurs qui ont pu bénéficier du dispositif dans le Calvados, 5 ont eu l'opportunité inespérée au départ de disposer d'un bailleur non familial que la SAFER a cherché pour alléger la charge du foncier. Dans ce cas, le bailleur signe alors un bail classique avec le propriétaire des parcelles. Malheureusement la formule n'a pas été reconduite pour les raisons d'économie budgétaire auxquels les départements sont actuellement contraints.

Des Régions se sont engagées dans ce processus comme l'Auvergne, Poitou-Charentes, Bourgogne, Rhône-Alpes. Une aide à la prise en charge des intérêts financiers de stockage par la SAFER existe, les professionnels et élus ayant partagé le constat suivant : même s'il est vrai que le foncier à acquérir est un fardeau pour le jeune agriculteur qui souhaite s'installer, il est aussi vrai que l'accès au foncier passe par une intervention sur le marché libre pour prélever et orienter les parcelles stratégiques servant le projet futur du jeune agriculteur.

L'expérience du Calvados a démontré que la SAFER a su gérer le dispositif sans effets pervers. Ce n'est pas encourager la vente de foncier que d'aider à son stockage. C'est au contraire orienter vers l'installation les terres qui se vendent et qui sinon partent à l'agrandissement.

Un tel dispositif contribuerait à lutter contre l'accélération de l'agrandissement inexorable des exploitations alors que dans les 5 à 6 prochaines années, des jeunes agriculteurs vont devoir s'installer comme le démontre le RDI avec, actuellement, des offres inférieures à la demande. Cette disposition aurait donc un effet levier fort et serait déterminante dans la mise en œuvre d'une politique publique ambitieuse

Une autre problématique concerne la non-libération des bâtiments et notamment des maisons d'habitation, certains cédants souhaitant continuer à occuper leur logis. L'un des objectifs des démarches de repérage menées très en amont est justement d'inciter, via des dispositifs, les cédants à libérer leurs bâtiments. Malgré tout, les aides à la libération des bâtiments agricoles proposées par le Programme pour l'Installation des jeunes en agriculture et le Développement des Initiatives Locales (PIDIL) peuvent constituer des effets d'aubaine puisque la subvention qui fonctionne comme un bonus est non déduite du prix de vente. Là encore, un partenariat avec la SAFER permettrait d'engager, comme cela a déjà été fait à titre expérimental en Rhône-Alpes, un vrai effet levier par une gestion opérationnelle du dispositif.

Au cours des consultations ont été également abordées les concurrences entre urbanisation et maintien des surfaces agricoles. L'urbanisation grignote ainsi les meilleures terres, parfois au fort potentiel agronomique.

L'étude interrégionale des CESR de l'Ouest sur la filière laitière de 2006 avait mis en exergue les effets d'une urbanisation très souvent non maîtrisée qui menace l'activité de production agricole ou réduit dans certaines zones le nombre d'exploitations avec la difficulté de ne plus disposer d' "ambiance laitière" avec des effets non négligeables en termes économiques (difficulté d'accéder localement à des services de

remplacement, d'entraide... risques de fin de collecte, de délocalisation d'établissement transformateur...) mais également sociologiques voire psychologiques du fait d'un isolement préjudiciable des exploitants avec des conséquences comme la multiplication des conflits d'usage (conflits entre néo-ruraux et agriculteurs à propos d'éventuelles nuisances).

L'urbanisation galopante autour de Caen peut en outre paraître contradictoire avec l'ambition affichée de constituer des zones de culture légumière avec marché de proximité dans l'agglomération. Il ne faut pas oublier non plus que la plaine nord et sud de Caen est une zone de bonnes terres limoneuses productrices de céréales, pommes de terre, lin, betteraves à sucre...qui font vivre non seulement des agriculteurs mais également des salariés de ces filières. En outre, cette agriculture s'exporte également du port de Caen-Ouistreham et contribue à conforter la balance du commerce extérieur français.

Pour certains observateurs, il paraît urgent que le Schéma de Cohérence Territoriale (SCOT) devienne coercitif pour les communes périphériques de Caen et des grandes villes. La consultation actuelle n'est pas suffisante. Il faut que l'Etat reprenne la main sur ce dossier.

Autre exemple, il est prévu par le Grenelle de l'Environnement de développer une ferme photovoltaïque par région. Cet objectif peut être contradictoire avec la volonté de réduire la consommation effrénée de terres agricoles. Cela mériterait une réflexion approfondie afin de sélectionner des terrains aux faibles intérêts agronomique et environnemental.

Il convient enfin de relever ici le rôle d'associations comme "Terre de liens" qui valorise pour sa part les dimensions collectives et solidaires pour l'accès à la terre et à sa gestion. En une année, 6 millions d'euros ont été récoltés suite à l'appel à prise de participation lancé à travers la France. Ce phénomène est en plein développement. Précisons à cet égard que les jeunes qui souhaitent s'installer dans le cadre de "nouveaux parcours" sont totalement éligibles aux dispositifs aidés. Les ADASEA sont ouvertes à tous les systèmes. A ce propos, on a recensé 32 installations aidées en agriculture biologique en 2008 (soit 10 % du total des installations aidées). La proportion atteint même 33 % dans l'Orne.

---00000---

CONCLUSION

En résumé, l'agriculture bas-normande a, du point de vue sociologique, profondément évolué au cours des dernières décennies. Tout en se modernisant au gré des évolutions techniques et organisationnelles, elle a toutefois conservé son caractère familial, y compris dans un cadre sociétaire plus affirmé. Cette étude originale du CESR de Basse-Normandie a révélé les défis humains auxquels serait confronté ce secteur pour les années à venir du fait de la disparition des mesures de protections et de régulations économiques au niveau européen qui ignore trop souvent les facteurs humains et sociaux. Ces aspects sociologiques sont encore trop laissés pour compte aujourd'hui et doivent être intégrés dans la perspective du développement de l'agriculture de demain.

Du maintien d'une agriculture bas-normande dynamique dépendent très largement l'occupation, l'animation et l'entretien du territoire régional sans oublier surtout les milliers d'emplois qu'elle génère dans les filières amont et aval. Cette richesse régionale qui tient aux conditions pédoclimatiques favorables et au poids de l'histoire doit être maintenue à travers le soutien, la promotion et la valorisation des filières agricoles et des métiers qu'ils génèrent. Une étude de la Chambre d'Agriculture estime que 59 000 emplois seraient directement liés à l'agriculture en Basse-Normandie, soit 12 % de la population active ayant un emploi. L'avis du CESR a pour ambition d'intégrer ces dimensions touchant aux seuls facteurs humains sachant que les dimensions économiques relève d'un autre dossier mené conjointement relatif à "la Politique Agricole Commune : bilan de santé et perspectives pour l'agriculture bas-normande".

