



- Le poids économique et social de l'agriculture.
- Photographie de l'emploi agricole.
- Des emplois... au service de l'emploi.
- Enseignement agricole et formation.

Emploi

L'agriculture a du métier



Plus de 2 millions de personnes travaillent dans l'agriculture

Même si les agriculteurs sont désormais minoritaires dans le monde rural, l'agriculture reste encore aujourd'hui un secteur stratégique et une force économique et sociale de premier plan. Outre sa fonction nourricière, le secteur est loin d'être marginal en terme d'emploi. Bien sûr, l'agriculture continue de se transformer, de s'adapter : évolution du salariat, accroissement des qualifications et de la technicité, apparition de nouvelles formations pour coller aux besoins tant de la profession que de la société, prise en compte des pressions sanitaire et environnementale... Nombre de défis que l'agriculture doit relever. Tour d'horizon.



Le poids économique et

Que représentent aujourd'hui l'agriculture et l'agroalimentaire en France ? Quel est leur poids dans la nation ? Le Conseil économique et social rappelle l'état des lieux en introduction d'un rapport sur « Quels besoins en services pour l'agriculture du XXI^e siècle ? »⁽¹⁾.

Dlacée au cœur de la survie de l'homme, l'agriculture assure une des parties indispensables du maintien de l'espèce, depuis des millénaires. Nourrir les hommes et les femmes a toujours été et reste une priorité. Les moyens d'y parvenir peuvent être multiples et reposent sur des choix politiques stratégiques, au même titre que la politique de santé ou qu'une politique énergétique. Néanmoins, l'histoire de l'agriculture s'est construite avec difficulté. Et c'est véritablement au XIX^e siècle, avec la mise en place de la Troisième République, par la conjonction de l'action de l'État (via le développement de la recherche agronomique et la mise en place du génie rural, la généralisation et la gratuité de l'enseignement) et par l'implication des agriculteurs eux-mêmes dans les organisations professionnelles syndicales, coopératives et mutualistes que les progrès du secteur se sont accélérés et généralisés.

Secteur à part entière

Forte de ses potentialités – richesse agronomique de ses terres, climat tempéré, savoir-faire et diversité de ses productions –, l'agriculture française occupe une place de premier plan au niveau mondial. Première nation productrice en Europe, la France est aussi le deuxième pays exportateur de produits agroalimentaires dans le monde. Aujourd'hui, certes, la performance est acquise, mais rien n'est définitif, relève le CES, les besoins changent, les techniques évoluent, le nombre d'agriculteurs baisse, les demandes sociales et sociétales se modifient... Avant de s'interroger sur les défis à assumer par l'agriculture d'aujourd'hui et de demain (au premier rang desquels celui de nourrir les hommes), il rappelle que, par-



fois considérée comme secteur d'activité marginal, voire en régression, l'agriculture et les activités qu'elle génère représentent une force économique et sociale de premier plan. En témoignent quelques chiffres : ainsi, la production agricole occupe 29 millions de surface agricole utile, soit 53 % du territoire (métropole), auxquels il faut rajouter 16 millions d'hectares de sols boisés. Ce qui représente directement deux millions de personnes qui travaillent en production animale ou végétale. Sans compter plus de 500.000 salariés qui transforment ces produits agricoles (l'industrie agroalimentaire représentant une part de PIB supérieure à l'automobile). Leur contribution à la balance commerciale représente le premier secteur avec 10 milliards d'euros (9 au titre des produits transformés, 1 au titre de la vente des produits non transformés : céréales, bovins...). Parallèlement, il ne faut pas oublier les 110.000 entreprises artisanales de l'alimentation, boulangeries, pâtisseries, boucheries, charcuteries, soit 350.000 actifs ; ainsi que 130.000 emplois de services dans

⁽¹⁾ Présenté au nom de la section de l'agriculture et de l'alimentation par François Heyman, vice-président d'Agrica.

social de l'agriculture



les domaines de la gestion, de la recherche, du conseil ou du contrôle. Au total donc, on dénombre près de trois millions d'emplois directs concernés par l'agriculture et l'agroalimentaire, auxquels s'ajoutent les emplois indirects, tels que ceux du commerce de gros et des activités méca-

niques liées à l'agriculture (300.000 actifs), mais aussi les emplois dans le secteur du tourisme (promotion des terroirs et produits locaux, entretien de territoires ouverts: montagnes, forêts, zones humides, maquis...).

Face aux nouveaux défis

L'agriculture constitue donc un secteur à part entière, dont le poids économique, social et stratégique, ajouté à des caractéristiques propres, justifie une politique spécifique. Reste que – comme le souligne le rapport – « si un nombre d'agriculteurs a pu être maintenu et si cette agriculture perdure sur l'ensemble du territoire, au bénéfice d'une occupation harmonieuse du territoire et de l'emploi, les évolutions démographiques, économiques et climatiques posent de nouvelles questions et de nouveaux défis auxquels il faudra répondre dans l'avenir. Les efforts de productivité devront être associés aux problématiques environnementales et sanitaires. La place des services à l'agriculture sera au cœur des réponses ».

Chantal Guennec

L'emploi radiographié

523.000, c'est le nombre de **chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole** en France, au 1^{er} janvier 2007. L'érosion se poursuit au fil des ans; en effet, ils étaient 590.000 en 2000 et 547.000 en 2005. Ils sont d'abord localisés en Ile-et-Vilaine, dans les Côtes-d'Armor, les Pyrénées-Atlantiques, l'Aveyron, la Marne, le Maine-et-Loire ou encore le Finistère (voir carte p. 22).

Les femmes constituent le quart des effectifs (127.000). Elles sont plus nombreuses en Bretagne, dans les Pays de la Loire, en Aquitaine et en Midi-Pyrénées. À l'inverse, leur nombre est nettement plus faible en Alsace, Franche-Comté, Corse et Ile-de-France. La superficie moyenne de leur exploitation est d'environ 37 hectares (50,3 ha pour les hommes).

L'âge moyen du chef d'exploitation est de 47 ans (50 ans pour les femmes, 46 ans pour les hommes). Les classes d'âge masculines les plus représentées sont celles comprises entre 40 et 60 ans, avec 67 % d'entre eux. Idem pour les classes d'âge féminines: les plus représentées sont celles entre 40 et 60 ans (68 % de l'effectif total des femmes).

Le nombre d'exploitants de moins de 35 ans a baissé de 3 % par rapport à 2006, après une baisse de 4,1 % entre 2005 et 2006. Ils sont 65.700 et représentent 12,6 % de l'effectif total des exploitants en 2007. L'est de la France, notamment la Lorraine, la Franche-Comté, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, mais aussi l'Auvergne et le Nord-Pas-de-Calais, figurent parmi les régions où les taux de jeunes agriculteurs sont les plus élevés.

Qui sont les personnes travaillant dans le monde agricole? Zoom sur les chefs d'exploitation ou d'entreprise.



➔ **L'activité principale agricole des chefs d'exploitation reste l'élevage bovin lait**: ce secteur d'activité compte à lui seul 92.000 chefs d'exploitation. Puis arrivent les cultures céréalières et industrielles (82.800), les cultures et élevages non spécialisés (65.000) et l'élevage bovin viande (64.000).

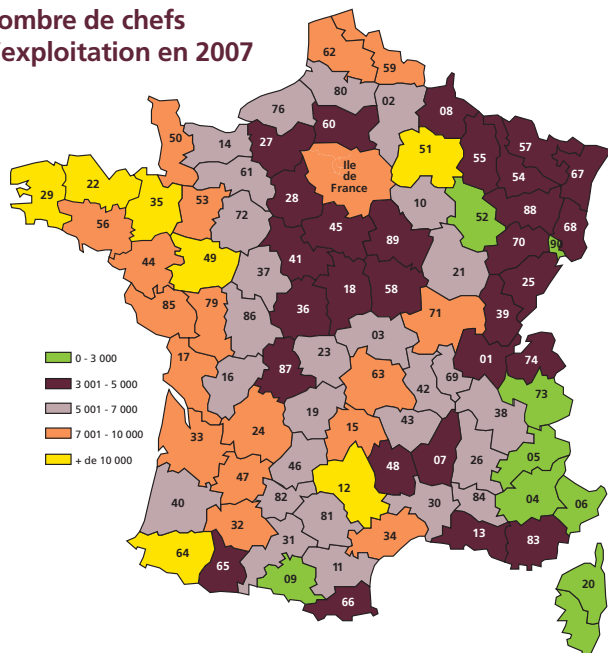
La superficie totale mise en valeur par les chefs d'exploitation est de 24,6 millions d'hectares, contre 24,8 millions d'hectares en 2006 (-0,8%). En revanche, la superficie moyenne par exploitant conti-

nue la progression observée l'année précédente. Elle est passée de 46,4 hectares en 2006 à 47 hectares en 2007. La tendance à l'agrandissement des structures est donc encore marquée.

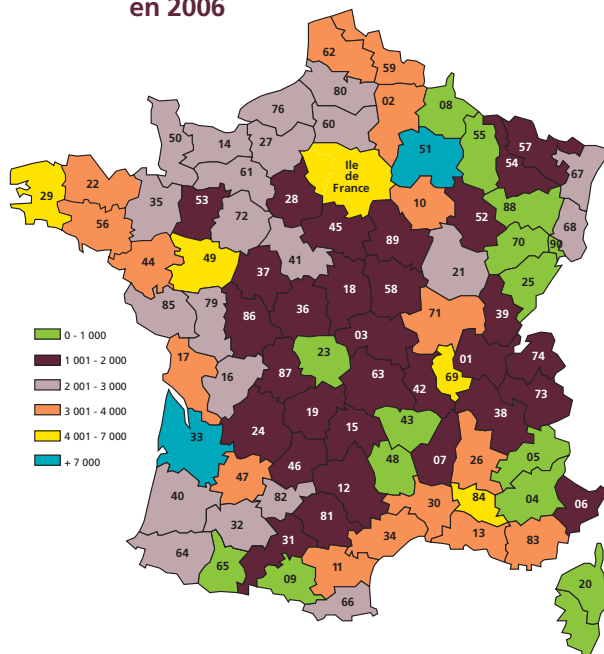
À noter que la part des chefs d'exploitation établis en nom personnel est de 53% en 2007, en diminution régulière au profit des formes sociétaires (18% en Gaec, 17% en EARL et 12% en SCEA, GFA, SA/SARL et autres sociétés).

Anne Pichot de la Marandais et Gildas Bellet

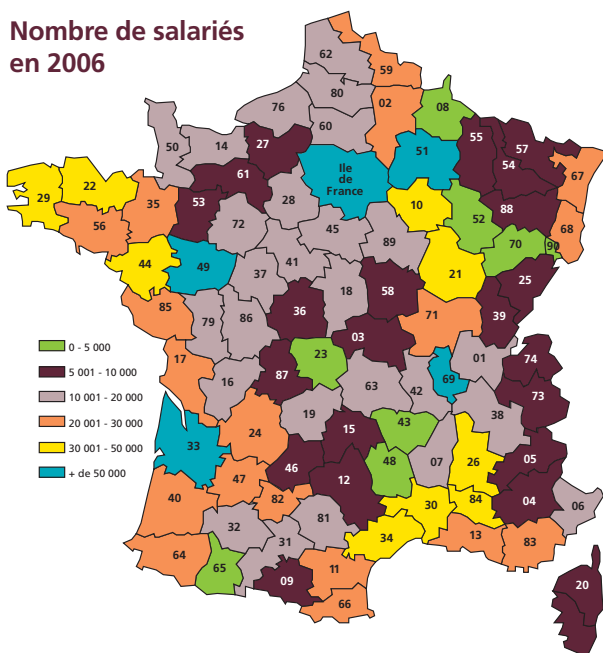
Nombre de chefs d'exploitation en 2007



Nombre d'employeurs en 2006



Nombre de salariés en 2006



▲ Les employeurs au régime agricole

Plus de 195.000 établissements ont employé des salariés en 2007. Secteurs d'activité principalement concernés : cultures et élevages non spécialisés (61.000 établissements), viticulture (37.000), cultures spécialisées (23.920), entreprises de jardins et paysagistes (13.600) et jardiniers et gardes-forestiers (9.100).



En exploitation, les salariés exercent des métiers variés. Ils sont plutôt jeunes et beaucoup sont saisonniers. Rapide tour d'horizon, en chiffres ci-dessous.

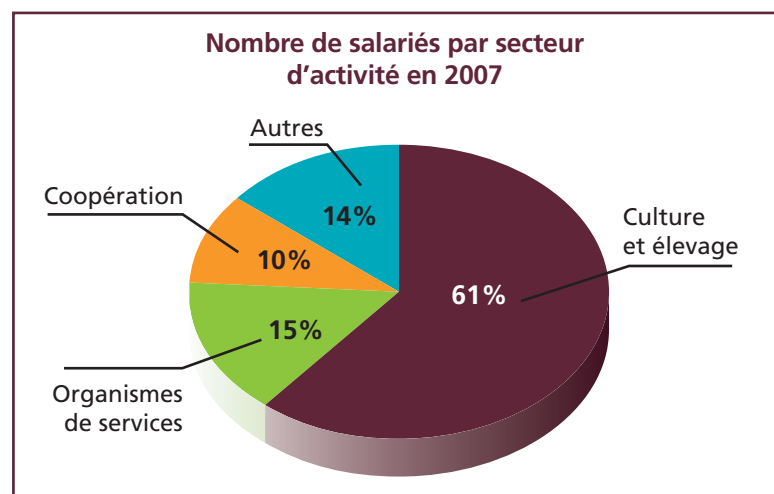
Du côté des salariés

L'emploi familial sur les exploitations continue de diminuer, le travail salarié se substituant progressivement à celui des conjoints et autres actifs familiaux. Les exploitations sont de plus en plus nombreuses à recourir à de la main-d'œuvre, même s'il reste encore des freins à lever pour passer à l'embauche d'un premier salarié ; les employeurs doivent de ce fait intégrer de nouvelles missions en lien avec la gestion administrative et les ressources humaines (voir un éclairage sur ce sujet dans notre dossier).

Une population jeune

En 2007, on a enregistré plus de deux millions d'emplois pour 1,65 million de salariés (si une personne a eu plusieurs emplois dans l'année, ceux-ci sont tous comptabilisés). La diversité des métiers constitue un trait caractéristique de l'emploi salarié agricole : s'y retrouvent l'ouvrier serriste, le chef de culture arbori-

cole, l'élagueur, l'ouvrier d'élevage caprin, le mécanicien en entreprise de travaux agricoles, le technicien forestier, l'agent de remplacement... Autre élément marquant : la saisonnalité. Comme certains secteurs ont besoin de main-d'œuvre ponctuelle-



→ ment pour répondre à des pics d'activité, les contrats courts fleurissent : 511.000 salariés ont été employés moins de 30 jours, 196.000 de 31 à 60 jours. Les salariés travaillant plus de 270 jours par an sont au nombre de 595.000. Autre fait saillant : les jeunes constituent le gros du bataillon : 17 % moins de 20 ans, 44 % moins de 30 ans. Où sont-ils employés ? La viticulture apparaît comme le premier utilisateur de main-d'œuvre (403.000 emplois) ; viennent ensuite les cultures spécialisées (316.000), les cultures et élevages non spécialisés (183.000).

Gildas Bellet



Source

Les chiffres mentionnés sont issus des bases de la Direction des statistiques et des études économiques et financières de la CCMSA. Ses données sur la population agricole sont utilisées par de nombreux organismes, parmi lesquels : l'Insee, le Cnasea, le GIE Adasea, l'INRA, le ministère de l'Agriculture, l'APCA, les Haras nationaux. Citons également la FNSEA, la FNCuma, Entrepreneurs des territoires, Coop de France et Apecita.

Une grande famille

Ils sont salariés ou non-salariés. Ils travaillent dans le secteur primaire (production), secondaire (transformation) ou tertiaire (services). Ils ont un point commun : ils font partie des actifs agricoles et relèvent tous, pour leur protection sociale, de la MSA. Précisions.

Dans la famille Lavallée, je demande le père... Max est viticulteur et emploie sur son exploitation trois salariés permanents auxquels s'ajoutent, par période, plusieurs dizaines de saisonniers. Sa femme, Élise, est enseignante dans une maison familiale rurale. Et la fille ? Louise est chargée de clientèle chez Groupama. Le fils, Valentin, est chef de cultures sous serres chez un maraîcher. Quant aux grands-parents, François, le grand-père, est tonnelier et, Alice, la grand-mère, est responsable d'un atelier de conditionnement dans une coopérative fruitière. Comme on le voit au tra-

vers de cet exemple, la population agricole présente de multiples visages et il est parfois difficile de faire le lien entre les différents métiers qu'elle regroupe. Si on poursuivait l'inventaire, on remplirait rapidement des pages et des pages. Car les emplois agricoles relevant de la MSA ne se limitent pas aux activités exercées sur une exploitation agricole ou forestière, dans une entreprise de travaux agricoles ou d'entretien des parcs et jardins, ou encore chez des artisans ruraux. On compte également parmi eux tous les postes sous statut coopératif et ceux liés

Le saviez-vous ?

Producteurs de semences, ramasseurs de plantes médicinales, exploitants de marais salants, éleveurs de chiens, d'escargots, de visons ou de vers à soie, jockeys ou entraîneurs de chevaux dans un haras, scieurs, tondeurs de moutons, sélectionneurs de gammes de salades, chefs d'équipe paysagiste, mécaniciens agricoles, contrôleurs laitiers, inséminateurs, techniciens en paysage et environnement, certains responsables d'analyse et de contrôle dans l'agroalimentaire, certains ingénieurs biologistes... font partie des actifs agricoles.

aux services à l'agriculture. Le personnel des groupements et organismes professionnels agricoles de droit public ou privé (syndicats agricoles, chambres d'agriculture, MSA, Groupama, Crédit agricole...) en fait donc partie, tout comme les enseignants d'établissements d'enseignement agricole ou encore certains salariés effectuant des travaux de nature agricole (gardes forestiers, gardes chasse ou pêche, jardiniers..).

Des statuts différents

Au sein de ces secteurs très diversifiés, on rencontre plusieurs statuts. Parmi les deux grandes catégories – celles des non-salariés et des salariés – on trouve, entre autres, du côté des premiers, des chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole, employeurs ou non, des associés ou co-exploitants au sein de sociétés, des conjoints et aides familiaux... Chez les salariés, sont répertoriés des cadres et des non-cadres, employés en CDI ou en CDD, à temps complet ou partiel... occupant des emplois de niveau et de nature très diversifiés requérant, pour la plupart, des compétences et une qualification de plus en plus pointue, d'où l'importance de la formation professionnelle agricole initiale et continue. Pas facile non plus de créer son propre emploi ou d'en créer pour d'autres sans un minimum d'accompagnement. Des personnels MSA ont cette fonction (voir article suivant). ■

Marie-Luce Gazé Desjardins

Précédents échos

L'emploi agricole a fait l'objet d'articles dans de précédents numéros. Au programme :

- « *Des agriculteurs convertis au management* ». Rencontre avec des employeurs du Vaucluse (*Le Bimsa* de janvier 2005).
- « *Des employeurs se mobilisent pour l'insertion* ». Reportage en Loire-Atlantique et zoom sur une entreprise de travail temporaire d'insertion dans la Marne (*Le Bimsa* de décembre 2005).
- « *Emploi et insertion : plans de bataille* ». Reportage en Côte-d'Or et dans le Rhône (*Le Bimsa* de février 2006).
- « *Viellissement au travail. La place des seniors* » (*Le Bimsa* de mars 2006).
- « *Le travail partagé : s'associer*

pour recruter ». Reportage dans des groupements d'employeurs en Charente et en Haute-Vienne (*Le Bimsa* de mai 2006).

- « *Chantiers d'insertion dans le Cher : un nouveau départ* » (*Le Bimsa* de mars 2007).
- « *Les travailleurs handicapés en milieu rural et agricole* » (*Le Bimsa* de novembre 2007).
- « *Petites annonces pour grands projets : un forum emploi en Ile-de-France* » (*Le Bimsa* de février 2008).
- « *Pour que le métier de jockey reparte au galop : la MSA de Maine-et-Loire mise sur la formation* » (*Le Bimsa* d'avril 2008).
- « *Stress, pression, dépression : le travail est malade* » (*Le Bimsa* d'avril 2008).
- « *Saisonnier : en faire son métier* » (*Le Bimsa* de juin-juillet 2008).



Favoriser la viabilité sociale des installations

Telle est la mission des conseillers d'installation qui œuvrent au service des jeunes agriculteurs dans les MSA. Témoignage d'Hélène Dutour, conseiller d'installation à la MSA des Bouches-du-Rhône.



DR

En quoi consiste votre mission ?

Hélène Dutour : En amont de l'installation j'interviens auprès des porteurs de projet pour les sensibiliser au volet social qu'ils vont devoir prendre en compte dans leur entreprise. Il s'agit d'une information collective sur les notions de SMI (surface minimum d'installation), d'affiliation, de cotisations et de prestations que je leur délivre dans le cadre de journées d'information à la Chambre d'agriculture et de stages préparatoires à l'installation. Dans une deuxième phase, lors de l'installation, ce sont des conseils personnalisés que je fournis à la demande des jeunes pour les aider à finaliser leur projet dans les meilleures conditions au plan de leur protection sociale. J'interviens également dans les premières années qui suivent l'installation

pour les aider à résoudre les difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans l'application de la législation sociale.

Sur quelles questions êtes-vous le plus fréquemment consultée ?

H.D. : Dans les cas où une reprise de l'exploitation familiale est envisagée par un des enfants, la famille me demande des conseils pour examiner les conditions de cette cession au regard de la date de départ en retraite du cédant et du montant estimé de cette retraite. Au moment de l'installation, ce sont le plus souvent des conseils sur le choix de la forme juridique de l'installation et du statut de la conjointe qui me sont demandés. Le calcul des cotisations avec simulation à l'appui est un point également très souvent abordé avec mes interlocuteurs.

Un pacte renouvelé avec les JA

Le partenariat entre la MSA et les Jeunes agriculteurs existe de longue date au travers d'une charte signée en 2002 et renouvelée en 2006. Objectif : accompagner les jeunes et leur famille dans leur installation, ainsi que les cédants dans la transmission de leur exploitation. Ce partenariat prend une dimension nouvelle avec la signature du Pacte renouvelé de l'installation des jeunes agriculteurs lors du Salon de l'agriculture 2008. Dans le cadre du nouveau parcours d'installation des jeunes qui devrait être généralisé en 2009, la MSA s'est engagée à fournir aux porteurs de projet un accompagnement spécifique dans les domaines de la protection sociale et de la santé sécurité visant à rendre leur installation durable socialement. La MSA s'est également engagée à mettre en œuvre auprès des nouveaux installés un plan d'accompagnement individuel sur ces domaines ainsi que sur les prestations d'action sanitaire et sociale dont ils peuvent bénéficier pour améliorer leur vie de famille.

Êtes-vous souvent amenée à intervenir lors des premières années de l'installation ?

H.D. : En règle générale, les jeunes installés ne rencontrent pas de difficultés particulières dans le volet social de leur exploitation car ils ont acquis les connaissances et compétences nécessaires au cours de leur parcours d'installation. Les contacts personnalisés établis avec eux au moment de leur installation m'amènent à jouer un rôle de correspondante privilégiée pour tout ce qui est demandes relevant de la MSA. Mon rôle est alors le plus souvent celui de relais vers les services spécialisés. En quelque sorte je mets individuellement à leur disposition le guichet unique de la MSA. Il existe cependant une catégorie particulière de nouveaux installés qui nécessite un suivi attentif. Nous avons à Marseille beaucoup de cas de jeunes qui, après avoir été salariés, s'installent comme prestataires de services dans le secteur du paysage.

Les conditions de ces installations sont souvent improvisées au niveau du volet social et conduisent rapidement à des difficultés. Je suis amenée à intervenir le plus souvent par le biais du service contentieux pour essayer de pallier le manque d'informations préalables de ces jeunes qui se sont installés en dehors du parcours classique.

Comment définiriez-vous votre mission au regard de l'emploi agricole ?

H.D. : Je ne pense pas que la fonction de conseil ait d'incidence sur le nombre des installations, mais elle participe à assurer leur viabilité et donc à favoriser l'emploi de qualité.

Propos recueillis par Nicole Nolfo



À la RENCONTRE des grands comptes et des EMPLOYEURS

Is s'appellent David Lasneret, Anne Dominique Pierson et Carole Gobin. Ils sont en poste au pôle « modernisation des relations avec les entreprises » (MRE) à la MSA Sud Champagne. Leur fonction : « conseillers relations entreprises ». Il s'agit d'un poste qui est loin d'être sédentaire. David, Anne-Dominique et Carole ont depuis un an rendu visite à une cinquantaine de moyennes et grandes structures de l'Aube et de la Haute-Marne. Au programme de ces rencontres, une sensibilisation de leurs représentants à l'utilisation des services dématérialisés mis à leur disposition par la MSA. Les échanges permettent de rappeler les avantages que les entreprises peuvent trouver dans l'utilisation de ces nouvelles technologies, de faire le point sur le niveau de satisfaction de celles qui les utilisent déjà et de répondre à toutes les questions techniques qui peuvent se poser. Ces entretiens sont également l'occasion privilégiée d'instaurer une relation de proximité et de confiance avec les représentants des entreprises. Ils permettent d'évoquer de façon spontanée leurs relations avec les services de la MSA, de recueillir leurs observations et éventuelles attentes. Au cours du rendez-vous, le conseiller remet à son interlocuteur un kit contenant toute une série d'informations pratiques (les services sécurisés en ligne sur le site web de la MSA Sud

Champagne, la carte Vitale, les prestations d'action sociale, le calendrier d'envoi du Relevé de situation Individuelle et de l'estimation indicative globale...) avec une affiche récapitulative des principaux contacts MSA. Un grand nombre d'employeurs en profitent également pour passer commande de brochures et livrets de communication pour leurs salariés.

Des conseils aux entreprises

Au-delà de ces rencontres, les conseillers « relations avec les entreprises » s'investissent dans l'organisation de réunions à l'attention des employeurs et des centres comptables sur les évolutions législatives. Parallèlement à leur mission, la MSA Sud Champagne a créé une lettre trimestrielle d'information « *Le Plus... entreprise* » à l'attention de celles qui emploient au moins une personne en CDI. Au menu, des informations relatives aux changements de législation sociale, aux relations avec les salariés ou aux risques du métier agricole avec le souci d'engager le dialogue avec les lecteurs au travers de rubriques « Vous avez la parole » ou encore « Votre avis nous intéresse ». Ce support est téléchargeable sur le site de la MSA Sud Champagne. (www.msa10-52.fr)

Nicole Nolfo



Dans les MSA, des conseillers « relations avec les entreprises » se rendent sur le terrain pour sensibiliser les employeurs agricoles aux services dématérialisés et communiquer sur les évolutions législatives du secteur agricole et social. Illustration à la MSA Sud Champagne.

Un enseignement qui s'adapte

Il relève du ministère de l'Agriculture, occupe une place originale dans le paysage éducatif de notre pays.

Il recouvre une gamme complète de formations – de la 4^e jusqu'au 3^e cycle de l'enseignement supérieur – dispensées en formation initiale, par la voie de l'apprentissage ou en formation continue, et préparant à une multitude de métiers dans les secteurs de l'agriculture, de l'alimentation, du paysage-environnement, des services et de la recherche. Quelques exemples des métiers possibles : chef d'exploitation agricole bien sûr, mais aussi arboriculteur, accompagnateur de randonnées équestres, pisciculteur, accoureur, œnologue, agent d'entretien d'espaces naturels, animalier de laboratoire, auxiliaire de vie en milieu rural, bûcheron, conducteur de ligne de production agroalimentaire, directeur de coopérative agricole, fromager, hôte en milieu rural, maréchal-ferrant, mareyeur...

Pour en savoir plus

www.portea.fr
(portail web de l'enseignement agricole)

Accompagner l'installation

Parce que les métiers se transforment, parce que les préoccupations de la société évoluent, parce que les élèves ne proviennent plus du seul monde agricole et rural,

l'enseignement agricole change lui aussi. Ainsi, par exemple, pour faciliter l'installation des jeunes (30 % d'entre eux s'installent hors cadre familial ou ne sont pas issus du monde agricole), un nouveau dispositif d'accompagnement à l'installation a été mis en place : rénovation de deux diplômes (« Conduite et gestion de l'exploitation agricole – Bac Pro CGEA » et « Brevet professionnel responsable d'exploitation agricole – BP REA »), mise en place d'actions préparatoires à l'installation, adaptées au profil du jeune et à son projet ; les élèves concernés peuvent ainsi bénéficier, depuis la rentrée 2008, d'un plan de professionnalisation personnalisé apportant les compléments de formation nécessaires (stages, formations spécifiques, tutorat...). Autre nouveauté de cette rentrée : l'ouverture d'une licence professionnelle « agriculture biologique ». L'enseignement agricole s'est engagé depuis plusieurs années dans un programme généralisé d'agriculture durable : sur les 190 exploitations de l'enseignement agricole (où les élèves peuvent mettre en pratique les connaissances acquises et conduire des projets concrets), 12 sont totalement converties et 50 disposent d'une partie en agriculture biologique. ■

enchiffres

335.649 élèves, étudiants, apprentis et stagiaires en formation continue.

849 lycées publics et privés, **155** centres de formation d'apprentis, **330** centres de formation pour adultes et **22** grandes écoles d'ingénieurs et vétérinaires.

- Des taux d'insertion dans la vie professionnelle de plus de **85 %**.
- La part des enfants d'agriculteur exploitant ou salarié agricole est de **14,8 %**; celle des enfants d'ouvrier ou d'employé s'élève à **44,3 %**; celle des enfants de cadres et professions intermédiaires est de **20,4 %**.



La gestion des RESSOURCES humaines monte en charge

Dès 2002 dans le cadre du programme Equal, la Fédération nationale des producteurs de légumes (FNPL) s'est préoccupée en partenariat avec la MSA, l'Anefa, Vivea, le Fasild et le Fafsea d'accompagner les chefs d'exploitations maraîchères qui, face à une main-d'œuvre majoritairement peu qualifiée, rencontraient des problèmes en terme d'embauche, de valorisation des métiers et de fidélisation des salariés. Grâce à cette action, les chefs d'exploitation ont à leur disposition sur le site web de la FNPL toute une série d'outils : fiches d'expériences et de pratiques en gestion de ressources humaines développées par les professionnels du maraîchage, guides pour l'aide au recrutement et à l'accueil des nouveaux salariés, dispositifs nationaux et régionaux pour l'accompagnement à l'emploi, guides et documents relatifs à l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises... Par ailleurs, la FNPL a lancé en 2003 l'expérimentation d'une formation en gestion des ressources humaines à destination des chefs d'exploitations maraîchères. Cette démarche se déroule sur une période de 18 mois. Le dispositif s'appuie en premier lieu sur un outil de diagnostic qui balaie l'ensemble des

thématiques ressources humaines dans l'entreprise – recrutement, développement du personnel, formation, management, conditions de travail – avec une vision croisée de tous les acteurs de l'entreprise : salariés, chefs d'équipes, chefs d'exploitation. Cet état des lieux analysé avec l'aide d'un conseiller RH permet à chacun des chefs d'entreprise de prendre conscience des points forts et des points faibles de son organisation et de déterminer avec le conseiller des axes de progrès à mettre en œuvre.

Expérimentation sur quatre sites

En appui de ces préconisations, il est proposé aux chefs d'entreprise de suivre des formations collectives sur les thématiques de ressources humaines qu'ils ne maîtrisent pas suffisamment. La troisième étape consiste en un accompagnement individualisé en entreprise par un conseiller RH permettant de bénéficier de conseils et de soutiens pour mettre en œuvre sur le terrain les axes d'amélioration préconisés. Le cycle de formation s'achève par un partage d'expériences avec une relecture collective des actions mises en place sur les entreprises. Cette démarche a été expérimentée dans un premier temps par des groupes d'exploitants dans les départements de la Manche et du Vaucluse. Le bilan très positif qui en a été dressé tant du côté des chefs d'entreprise que de leurs salariés en matière d'organisation du travail, d'amélioration de la communication et du climat de travail a conduit la FNPL à lancer une seconde vague d'expérimentation. Celle-ci est actuellement en cours dans les départements de l'Hérault et de Loire-Atlantique. Par ailleurs, dans la lignée de cette action de formation, la FNPL a mis au point, à l'attention des chefs d'exploitation, un autodiagnostic en gestion des ressources humaines qui, en une heure autour de 48 questions se rapportant à différentes thématiques, permet au chef d'entreprise de s'interroger sur ses pratiques et son mode de management. ■

Nicole Nolfo

Concentrations, rationalisation des productions, technicité croissante...

la production agricole connaît des mutations importantes qui conduisent les chefs d'exploitation à recourir plus largement au salariat. La gestion des ressources humaines fait désormais partie des compétences utiles. Exemples dans le secteur du maraîchage.

JE PENSAIS RESSORTIR
AVEC DES COURBATURES,

ET JE ME RETROUVE
AVEC UN DE CES
MAL DE CRÂNE!



Dans le cadre de la Présidence française du Conseil de l'Union européenne, la MSA organise, le 8 décembre 2008 à Paris au Palais d'Iéna, un colloque intitulé « Pour des emplois agricoles de qualité ».

Pour en savoir plus sur les objectifs, le programme... de ce colloque, rendez-vous sur www.msa.fr