



Enquête Annuelle de L'Emploi Agricole

*Réalisée par l'IFOP pour
La GPE de la FNSEA*

**EAEA
- Vague 4 -
2010**

Sommaire	PAGE
<i>Méthodologie, structure de l'échantillon</i>	3
L'emploi en 2009	4
L'emploi permanent (CDI)	5
1/ Combien ?	6
2/ Temps plein ou partiel ?	6
<i>Zoom : diplômés et tâches des salariés permanents</i>	7
L'emploi saisonnier (CDD)	9
1/ Combien ?	9
2/ Durée des contrats	10
<i>Zoom : de l'emploi saisonnier à l'emploi permanent</i>	11
Les intentions d'embauches en 2010	12
En bref	13
L'emploi permanent (CDI)	14
1/ Qui embauche ? Et combien ?	14
2/ Les motifs	14
3/ Caractéristiques des postes, profil des candidats	15
L'emploi saisonnier (CDD) :	16
Caractéristiques des postes, profil des candidats	
Eléments complémentaires	18
Contrats particuliers et prestations	19
1/ ANAEM/OMI	19
2/ Apprentis, stagiaires	19
3/ Prestations de services	20
Recrutements	21
1/ Méthode de recrutement	21
2/ Recrutement lié à des activités particulières	21
3/ Difficultés de recrutement	22
4/ Charge de travail	23

Méthodologie

L'enquête respecte fidèlement les principes scientifiques et déontologiques de l'enquête par sondage. Les enseignements qu'elle indique reflètent un état de l'opinion à l'instant de sa réalisation et non pas une prédiction.

L'échantillon porte sur 2725 personnes, représentatif des exploitants agricoles français. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (type de production, taille de l'exploitation, présence d'employés au sein de l'exploitation) après stratification par région de production.

Les interviews ont eu lieu en face-à-face au domicile ou sur le lieu de travail des personnes interrogées du 7 au 28 octobre 2009.

Structure Redressée de l'échantillon (en %)

Pour garantir une fiabilité sur le sujet « emploi » des différents types d'employeurs/filières, ces derniers ont été surreprésentés lors des enquêtes (puis pondérés dans un deuxième temps pour aboutir à la structure redressée représentative de la ferme France): la fiabilité « EMPLOI » a pu ainsi être maintenue pour les différents profils d'employeurs. **La structure brute est entre parenthèses** lorsqu'elle diffère **sensiblement** de la redressée.

SEXE		PRODUCTION PRINCIPALE	
• Homme	78	• Horticulture	2 (9)
• Femme	22	• Arboriculture	3 (14)
AGE		• Maraîchage	2 (14)
• Moins de 30 ans	4	• Grandes cultures	21 (9)
• Entre 30 et 39 ans	18	• Viticulture	12 (18)
• Entre 40 et 49 ans	38	• Bovins lait	18 (7)
• Entre 50 et 59 ans	33	• Bovins viande ou ovins - caprins + gros	20 (9)
• 60 ans et plus	7	• Porcins ou volailles + petits	2 (10)
TYPE D'EMPLOYEUR		• Polyculture – élevage	20 (10)
• Un ou des salariés en CDI en temps complet ou partiel	18 (17)	REGION UDA	
• Un ou des salariés en CDD en temps complet ou partiel	8 (19)	• IDF, Nord – Pas-de-Calais, Picardie, Normandie	13
• Les deux	15 (39)	• Bretagne	11
• Vous n'avez pas d'employés	59 (25)	• Pays de la Loire	8
FORME JURIDIQUE		• Champagne-Ardenne, Alsace, Lorraine	8
• Individuel	45 (35)	• Bourgogne, Franche-Comté, Centre	11
• GAEC	17 (15)	• Auvergne, Limousin	8
• EARL	28 (33)	• Rhône-Alpes	8
• SCEA	7 (10)	• Midi-Pyrénées	9
• SA/SARL	2 (5)	• PACA, Languedoc-Roussillon	10
• Autre (dont GFA)	1 (2)	• Aquitaine, Poitou-Charentes	14

Méthodologie du rapport

Des encadrés « bleutés » de cette forme sont proposés tout au long du rapport afin de résumer les différentes parties abordées en quelques lignes. Bonne lecture !

L'emploi en 2009

L'emploi permanent (CDI)

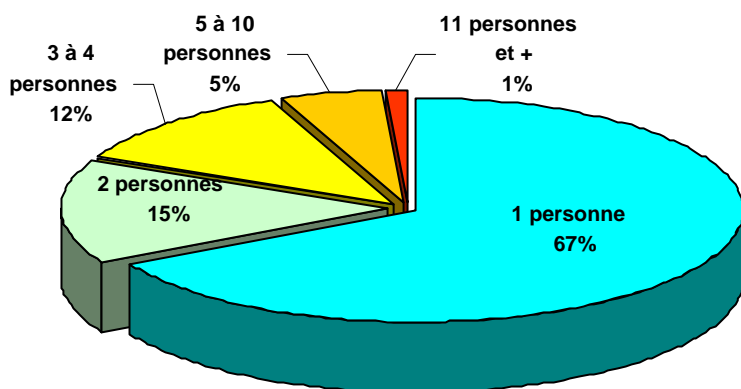
Nous avons interrogé environ 1526 employeurs de CDI. Les questions portent uniquement sur cet échantillon d'employeurs de CDI.

Quelques caractéristiques des employeurs de permanents (CDI) :

Le fait d'avoir au moins un salarié permanent varie fortement en fonction des filières. Très nettement, les **horticulteurs sont ceux qui ont la plus grande probabilité d'avoir des permanents**. Viennent ensuite les maraîchers, viticulteurs, arboriculteurs et éleveurs de porcins/volailles au contraire des **éleveurs de bovins (viande et lait)** qui n'ont que **rarement** des permanents. Par ailleurs, plus l'exploitation est « petite » (que ce soit en ha ou cheptel), plus la probabilité d'avoir un permanent est faible.

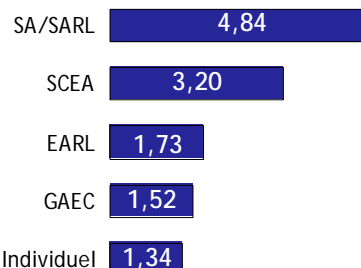
1/ Combien ?

Question : combien avez-vous employé de personnes en CDI sur la totalité de l'année 2009, c'est-à-dire en salariés permanents ?

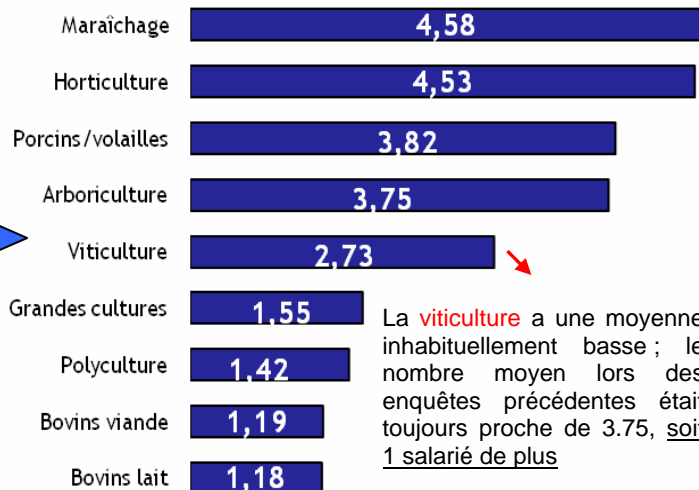


Nombre moyen de salariés en CDI (Par employeur de CDI)

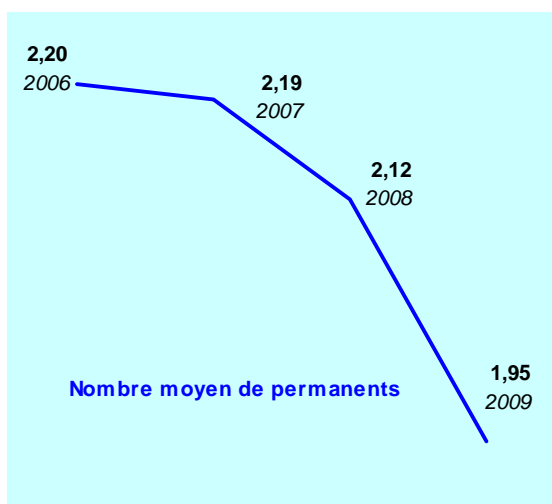
En fonction des différentes formes juridiques



En fonction du type de production



La **viticulture** a une moyenne inhabituellement basse ; le nombre moyen lors des enquêtes précédentes était toujours proche de 3.75, soit 1 salarié de plus

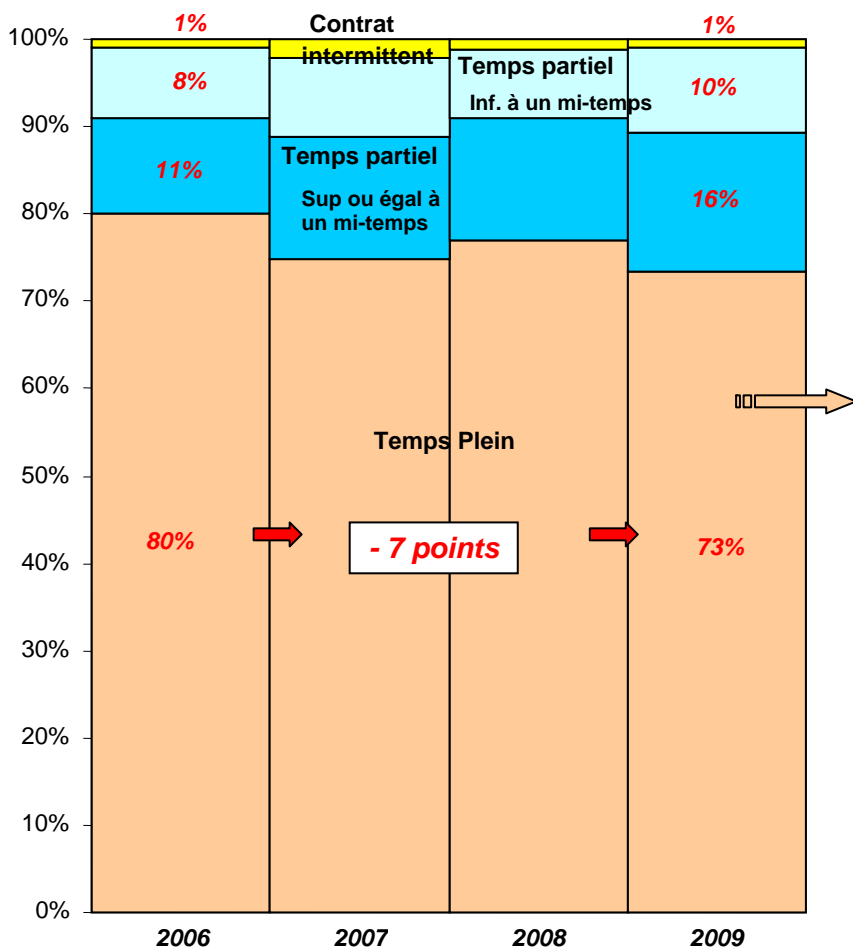


Le coin des régions

La région **PACA**, où domine les cultures spécialisées, est fortement dotée en « **grands** » employeurs de permanents ; ces employeurs de CDI ont en moyenne plus de 3.5 salariés en CDI, soit presque trois fois plus que les employeurs du bassin nord parisien (1.5 salarié en moyenne)

2/ Temps plein ou partiel ?

Question : parmi vos employés en CDI, c'est-à-dire permanents, combien y en a-t-il en... ?



Le profil type des exploitations où le temps plein est particulièrement dominant (plus de 80%) est le suivant :

Cultures spécialisées (89% des CDI maraîchers), viticulture, en SCEA/SARL et en région PACA/LR. Plus l'emploi est important (en 2009 et intentions d'embauches 2010), plus le temps plein sera dominant pour les permanents. Les jeunes exploitants (moins de 30 ans) emploient également sensiblement plus de temps plein.

Inversement, **le temps partiel atteint un poids important** (de 40% à 50% des CDI) au sein des filières d'élevage bovin (lait et viande) dans des exploitations « Individuelles » du Massif Central ou en Midi-Pyrénées.

La progression du temps partiel est particulièrement vigoureuse en élevage « bovin viande »; schématiquement, la filière est presque arrivée à la représentation suivante : 1/2 de CDI temps plein, 1/4 de CDI temps partiel (sup. à 50% d'un temps plein), 1/4 de CDI à temps partiel (inf à 50% d'un temps plein). Les temps partiels réduits se retrouvent principalement dans les petites exploitations, avec un faible cheptel.

Les éleveurs laitiers ont également une proportion faiblement majoritaire de CDI temps plein, mais les temps partiels restent avec une durée supérieure/égale à 50% d'un temps plein.

Résumé (p 5/6)

Deux tiers des employeurs de CDI n'en ont qu'un seul.

Le nombre moyen de CDI par employeur concerné est en déclin (1.95 en 2009). Cela est essentiellement dû à un fort repli du nombre moyen de permanents au sein des exploitations viticoles.

Le **temps partiel continue sa progression**, principalement présent parmi les petites exploitations d'élevage bovins en individuel, où l'emploi ne dépasse pas deux salariés permanents.

ZOOM
Diplômes et tâches des salariés permanents

Cette partie porte sur les 1526 employeurs de CDI et est spécifique à cette année ; le but est d'estimer l'impact réel des diplômes agricoles sur les tâches données au salarié permanent. **Les échantillons relativement petits (un minimum de 200 employeurs par question), ne permettent pas de creuser l'analyse de manière approfondie mais simplement d'entr'apercevoir la tendance.**

Question : parmi vos employés en CDI, en avez-vous dont le plus haut niveau de diplôme est ... ?

	Oui, au moins un :	Notamment parmi les	Rares parmi les
CAPA	13% <i>(des employeurs de CDI)</i>	Horticulteurs	
BEPA/BPA	24% <i>(des employeurs de CDI)</i>	Horticulteurs, Grand Est	Arboriculteurs, PACA/LR
BAC pro/BTA/BP	24% <i>(des employeurs de CDI)</i>	Horticulteurs, Bretagne	« Individuel », Arboriculteurs
BTSA ou +	16% <i>(des employeurs de CDI)</i>	Grands employeurs de CDI, horticulteurs, viticulteurs, éleveurs de porcins/volailles	Massif Central, arboriculteurs, Individuel, éleveurs « viande »

Résumé (p7/8)

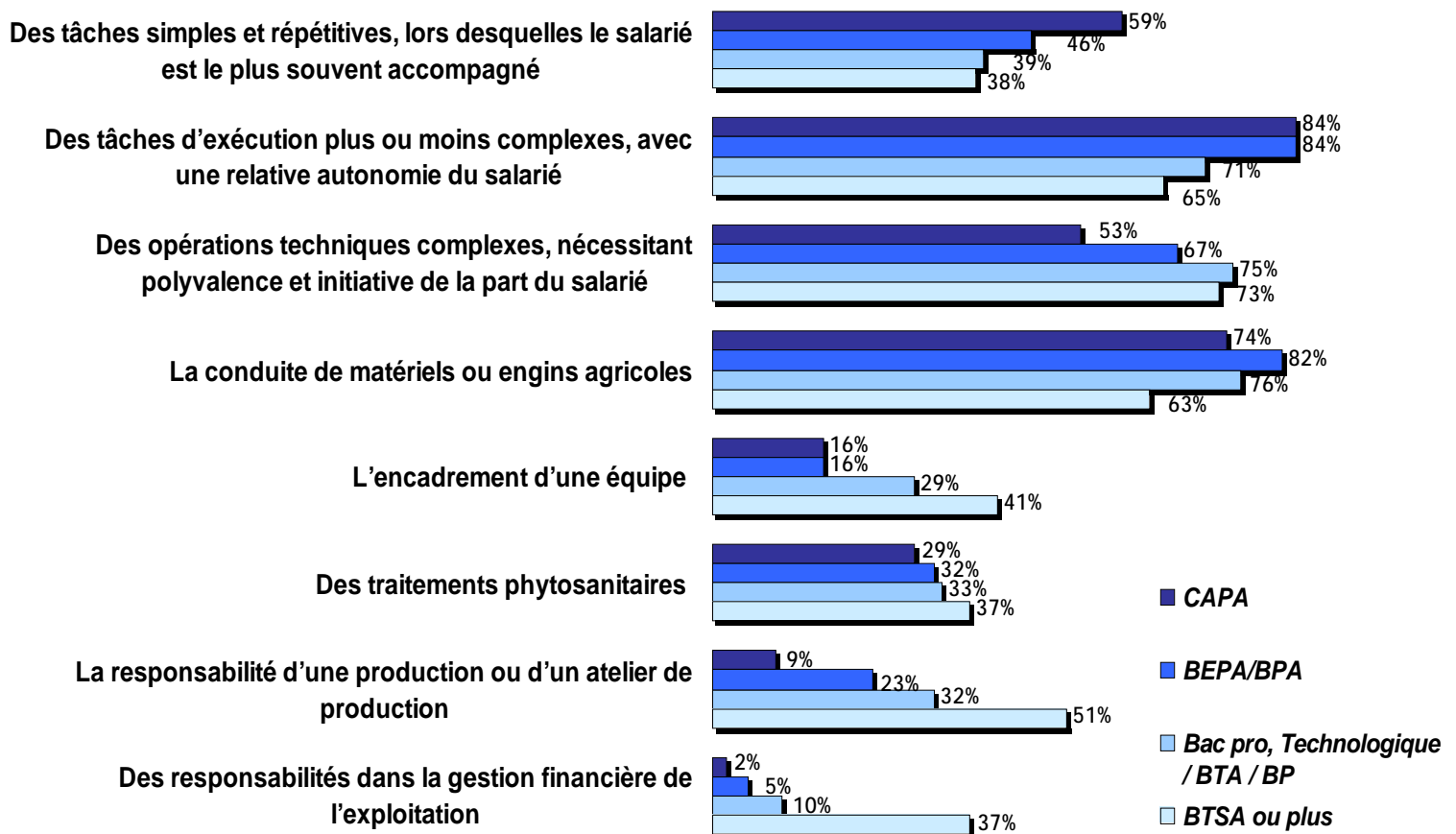
Le diplôme a un impact modéré sur les tâches réalisées par le salarié permanent :

- **Quelque soit le niveau de diplôme**, les trois tâches les **plus citées** sont les tâches **d'exécution plus ou moins complexes**, les tâches **d'exécutions complexes** (excepté pour les salariés CAPA) et la **conduite d'engins agricoles**. Les salariés faiblement diplômés sont donc formés, via la formation continue ou la pratique.
- Les traitements phytosanitaires sont faiblement corrélés au niveau de diplôme.
- Seule la **responsabilité d'une équipe, d'un atelier de production ou financière apparaît difficilement accessible** aux salariés ayant un niveau inférieur au Bac.

Régionalement, on retrouve les employeurs de **PACA/LR** comme étant **très délégateurs de responsabilités**, quelque soit le diplôme du salarié au contraire du **quart nord-ouest, plutôt fermé**.

Les **horticulteurs** se montrent les **plus sensibles au diplôme** de leurs salariés et marquent une vraie frontière entre les diplômes inférieurs au Bac et ceux supérieurs ou égal au Bac.

Question : quelle(s) tâche(s) remplit habituellement votre (vos) employé (s) dont le plus haut niveau de diplôme est le... ?



Exemple de lecture :

59% des employeurs ayant un salarié permanent avec le CAPA comme plus haut diplôme, donnent à leur salarié « CAPA » des tâches simples et répétitives, lors desquelles le salarié est le plus souvent accompagné. En revanche, ils ne sont que 2% à donner à leur salarié « CAPA » des responsabilités dans la gestion financière de l'exploitation en 2009.

Éléments complémentaires d'analyse – attention fiabilité moyenne

Les exploitants de la région PACA/L-R, à travers les filières viticoles et arboricoles, ainsi que les exploitantes donnent particulièrement plus de responsabilités, y compris financières, à leur(s) salarié(s), quelque soient les niveaux de diplômes.

CAPA

Les horticulteurs et les bretons sont beaucoup moins favorables à ce que leurs salariés « CAPA » conduisent des engins agricoles ou soient en charge des traitements phytosanitaires.

BEPA/BPA

Arboriculteurs, maraîchers et viticulteurs sont les seuls à donner à plus de 50% la responsabilité d'une équipe à leurs salariés en BEPA/BPA. Ce n'est pas le cas pour les horticulteurs.

BAC Pro/Techno/BTA/BP

Les viticulteurs sont près d'un sur deux à donner comme mission à leurs permanents « Bac », l'encadrement d'équipe ou les traitements phytosanitaires, contrairement aux autres filières, plus restrictives.

BTSA ou +

Les responsabilités données aux salariés « BTSA » du quart nord-ouest (notamment parmi les éleveurs porcins de Bretagne) sont relativement plus limitées que dans les autres régions.

L'emploi saisonnier (CDD)

Nous avons interrogé environ 1581 employeurs de CDD. Les questions portent uniquement sur cet échantillon d'employeurs de CDD.

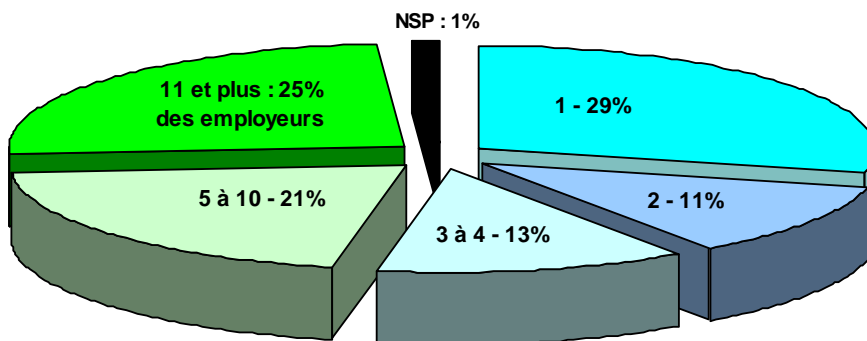
Quelques caractéristiques des employeurs de saisonniers (CDD) :

Le fait d'avoir au moins un salarié en CDD varie fortement en fonction des filières. Très nettement, les **cultures spécialisées** (81% des arboriculteurs, 72% des horticulteurs, 65% des maraîchers) et la **viticulture** (80%) se distinguent en tant qu'**employeurs réguliers de saisonniers**.

Même si nous ne sommes plus dans le même ordre de grandeur, remarquons également qu'**un céréalier sur quatre emploie des salariés en CDD** au contraire des éleveurs de bovins (viande et lait) qui ne sont que rarement (7%) employeurs de salariés en CDD.

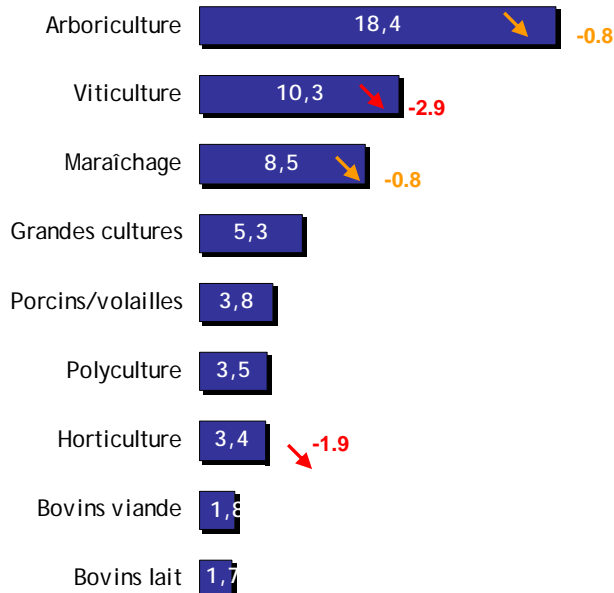
1/ Combien ?

Question : combien avez-vous employé de personnes en CDD sur la totalité de l'année 2009, c'est-à-dire en salariés occasionnels (hors apprentis et stagiaires) ?



Nombre moyen de salariés en CDD
(Parmi les employeurs de CDD)

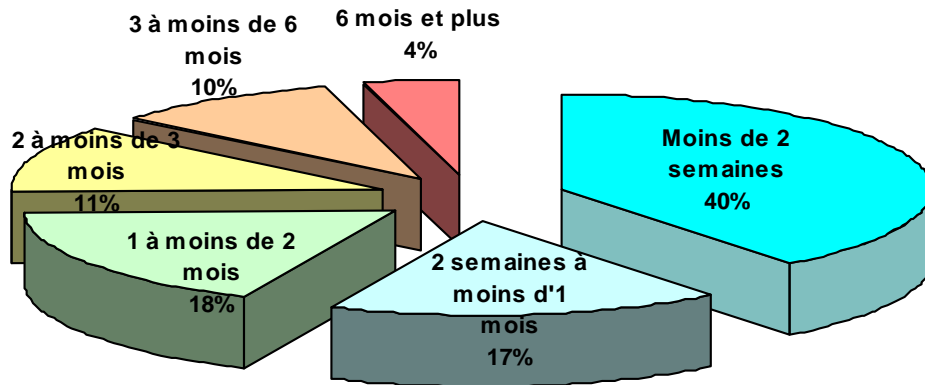
En fonction du type de production



8.3 CDD de moyenne nationale
(par employeur de saisonniers) **contre 9.9 en 2008**

2/ Durée des contrats

Question : Et parmi les employés en CDD, c'est-à-dire saisonniers ou employés occasionnels, combien y a-t-il de contrats d'une durée de... ?



Remarques « filières »

- Parmi les cultures spécialisées c'est en **maraîchage** que les contrats sont les plus longs : près de 45% durent plus de 3 mois.
- **Horticulteurs** et **arboriculteurs** sont proches avec le schéma suivant : $\frac{1}{4}$ des contrats ont une durée inférieure à un mois, $\frac{1}{4}$ supérieurs à trois mois, la moitié entre 1 et 3 mois.
- Près de 80% des CDD en **viticulture** étaient d'une durée inférieure à un mois.

Résumé (P 9/10)

Le nombre de salariés saisonniers employés est très variable selon les filières. Ainsi, les **arboriculteurs employeurs** (soit 80% des arboriculteurs) embauchent en moyenne **plus de 18 saisonniers par an** : c'est de très loin, la filière spécialisée la plus concentrée en termes d'emplois.

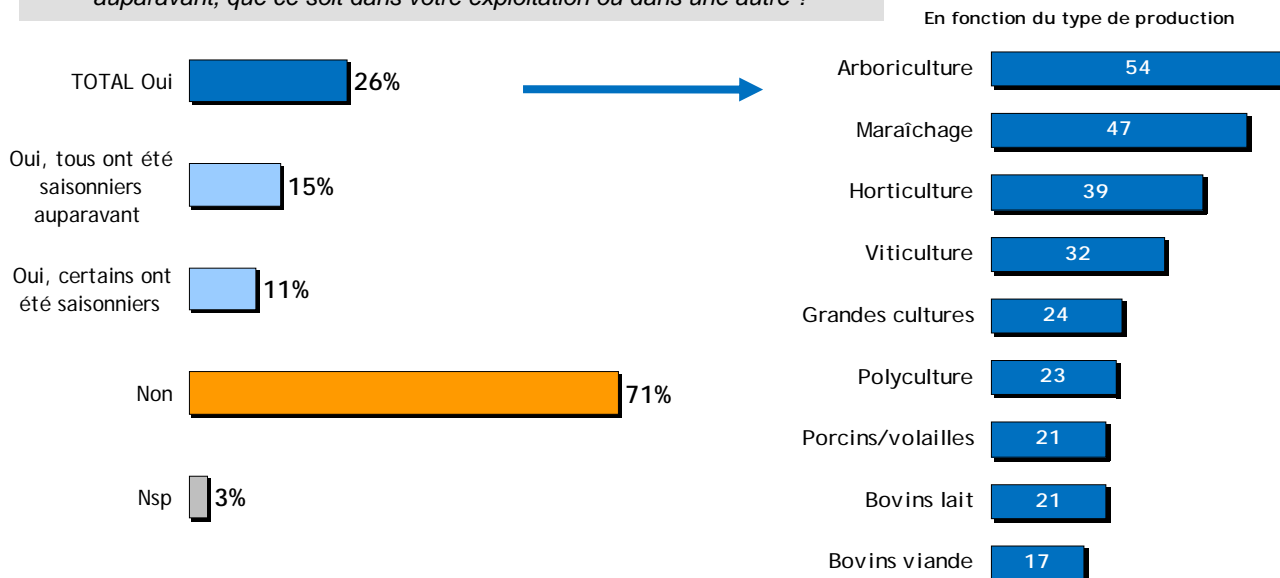
Comparé à 2007 et 2008, nous avons assisté à un **repli significatif du nombre moyen de salariés** en CDD : de 9.9 CDD, les employeurs de saisonniers ont travaillé avec 8.3 salariés en CDD en moyenne en 2009. Comme pour l'emploi de permanents, la filière **viticole** montre une **forte réduction** du nombre moyen de saisonniers.

Remarquons que, du fait de la forte saisonnalité des activités de récoltes/vendanges/taille, ces contrats sont généralement d'une **durée inférieure à un mois (57% d'entre eux)**, en particulier en viticulture.

ZOOM
De l'emploi saisonnier à l'emploi permanent

Nous avons essayé au cours de cette vague d'estimer le niveau de « passerelle » qu'il peut exister pour un salarié saisonnier qui souhaiterait évoluer vers un contrat permanent. Deux questions ont été posées pour permettre d'éclaircir ce point et avoir une certaine mesure.

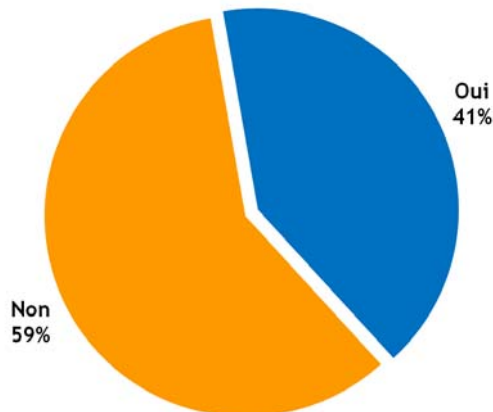
Question (aux employeurs de CDI) : Vos salariés en CDI ont-ils été saisonniers auparavant, que ce soit dans votre exploitation ou dans une autre ?



Le niveau de passerelle semble élevé en cultures spécialisées et viticulture contrairement aux filières d'élevage. Néanmoins, un paramètre biaise cette analyse : les filières d'élevage et de grandes cultures emploient beaucoup moins, du fait de leur structure de production, de CDD, ce qui affaiblit mathématiquement le taux de réponses positives.

Question (aux employeurs de CDD et ayant l'intention d'embaucher un CDI en 2010) : La(les) personne(s) que vous avez l'intention d'embaucher en CDI peu(ven)-t-elle(s) être une(des) personne(s) que vous avez embauchée(s) en CDD cette année ?

Nous sommes malheureusement en présence d'un échantillon de taille très réduite du fait des conditions de la question : 2% de notre échantillon initial. Il est donc très difficile de détailler cette donnée statistique.



Résumé (p11)

41% de ceux qui ont l'intention d'embaucher un CDI en 2010 pourraient embaucher un des salariés en CDD en 2009 dans leur exploitation. **Il existe donc une véritable passerelle entre emploi saisonnier et emploi permanent en agriculture.**

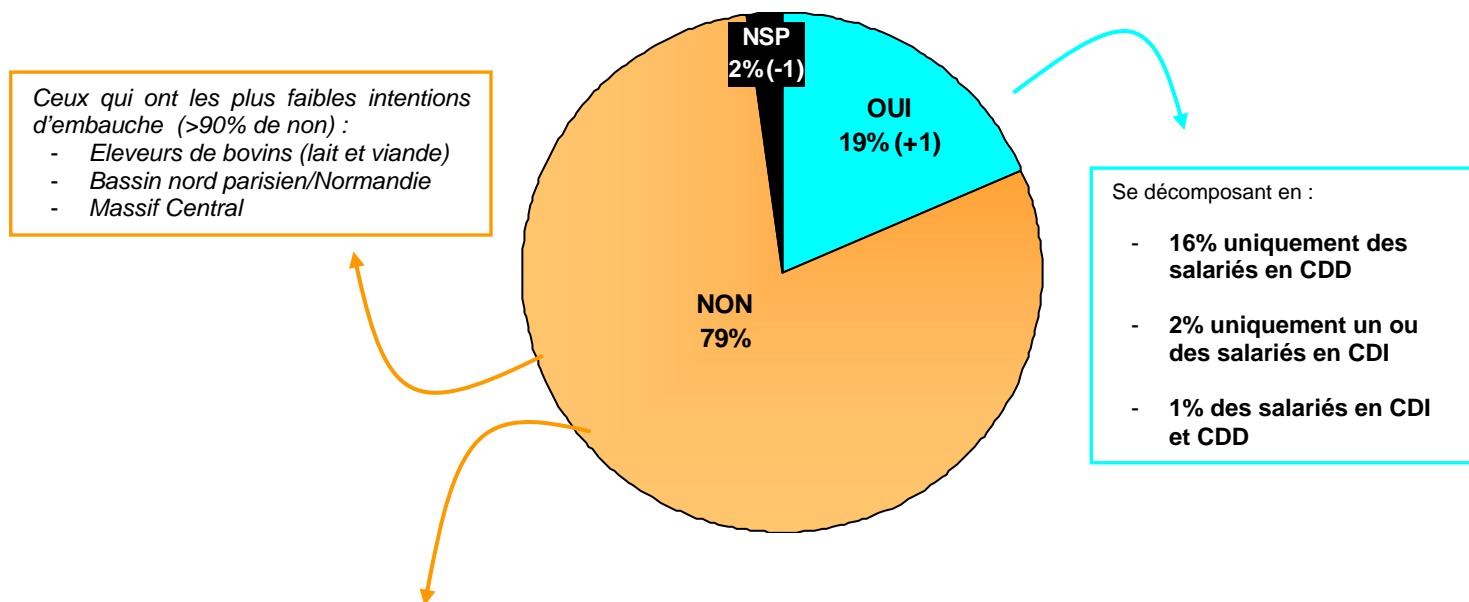
Si le niveau de qualification requis par ces postes permanents, est accessible à des salariés en CDD souvent peu qualifiés, l'employeur ne manifeste pas de blocage.

Les filières qui paraissent les plus ouvertes sont avant tout les cultures spécialisées et la viticulture. Chez ces employeurs, les saisonniers représentent un véritable vivier de ressources humaines potentielles pour leurs postes permanents.

Les intentions d'embauche en 2010

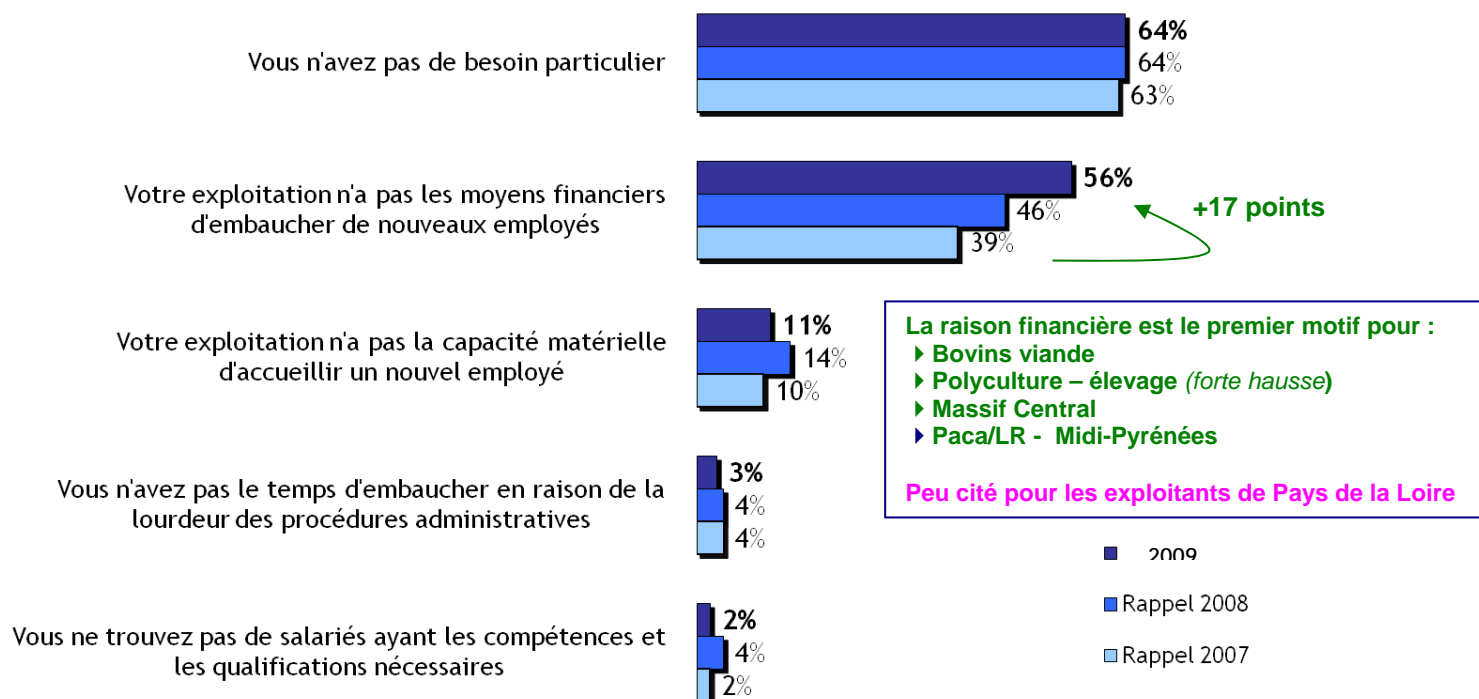
En bref

Question : Pensez-vous réaliser une ou des embauche(s) dans les douze prochains mois (hors stagiaires ou apprentis)



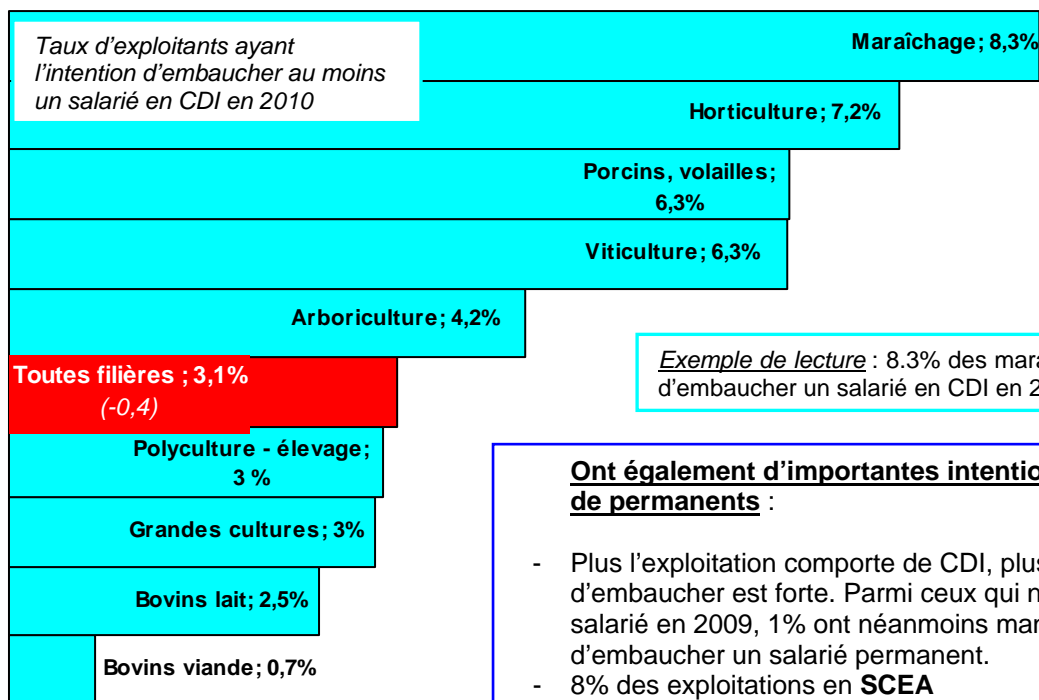
Pourquoi ces exploitants n'ont pas l'intention d'embaucher en 2010 ?

Question : Pour quelles raisons pensez-vous ne pas réaliser d'embauches dans les douze prochains mois ?



L'emploi permanent (CDI)

1/ Qui embauche ? et combien ?



Exemple de lecture : 8.3% des maraîchers ont l'intention d'embaucher un salarié en CDI en 2010.

Ont également d'importantes intentions d'embauche de permanents :

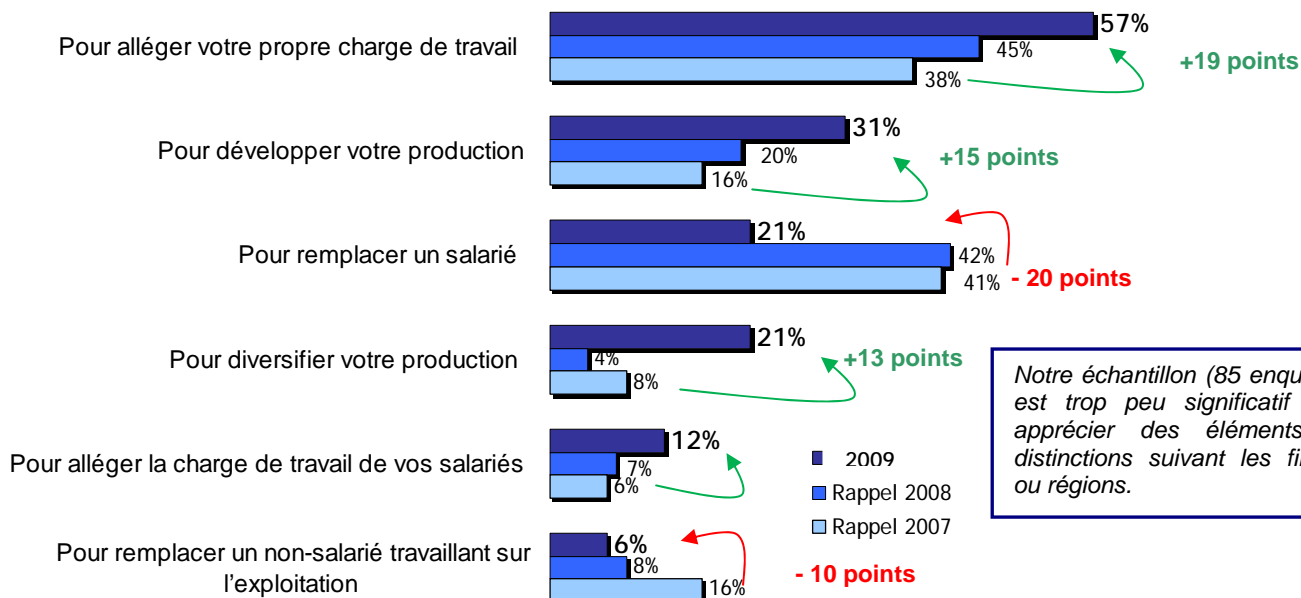
- Plus l'exploitation comporte de CDI, plus l'intention d'embaucher est forte. Parmi ceux qui n'avaient aucun salarié en 2009, 1% ont néanmoins manifesté l'intention d'embaucher un salarié permanent.
- 8% des exploitations en **SCEA**
- Les exploitants **bretons** (7% ; +4) et de **PACA/LR** (6%)

Comme lors des enquêtes annuelles précédentes, **90% de ces exploitants qui pensent recruter en CDI n'ont l'intention de réaliser qu'un unique recrutement**. Les rares « employeurs multiples » (8% ont l'intention d'embaucher 2 salariés en CDI et 2%, au moins 3), sont très concentrés parmi les maraîchers et, dans une moindre mesure les horticulteurs.

Pour 74% des exploitants qui ont l'intention d'embaucher un salarié permanent, cela entraînera une augmentation de leur effectif (65% en 2008 et 57% en 2009)

2/ Les motifs

Question : Pour quelles raisons allez-vous embaucher en CDI ?



Notre échantillon (85 enquêtés) est trop peu significatif pour apprécier des éléments de distinctions suivant les filières ou régions.

3/ Caractéristiques des postes, profils des candidats

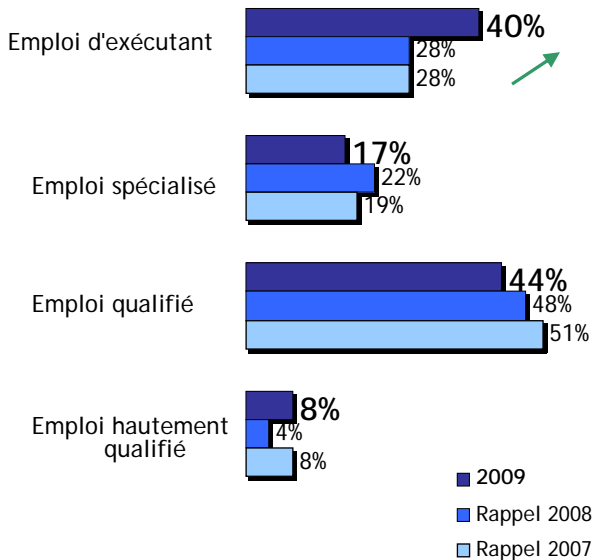
Les CDI temps plein devraient largement dominer les embauches de permanents en 2010

Les exploitants déclarant plus fortement avoir l'intention de recourir à des **CDI temps partiel** (avec environ 1/3 de leur intention d'embauche en temps partiel) sont :

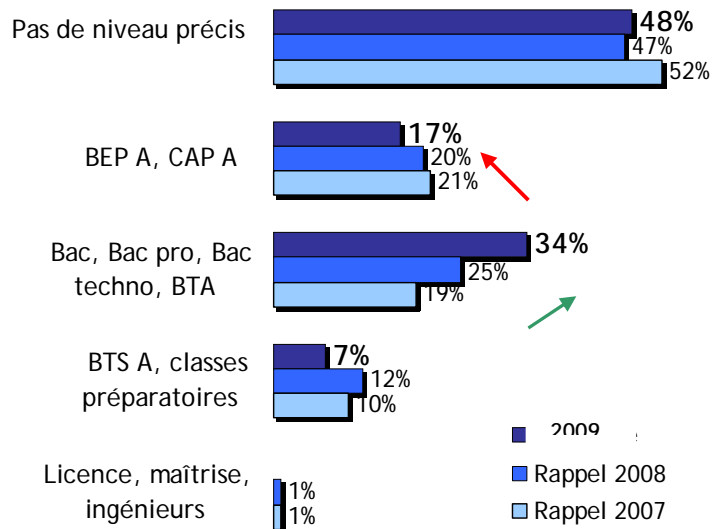
- Ceux qui n'ont habituellement que des salariés en CDI (jamais de saisonniers), ou aucun salarié.
- Ceux qui sont en structure juridique individuelle.
- En polyculture – élevage
- De Normandie, Pays-de-la-Loire ou Midi-Pyrénées.

Part des intentions d'embauches de CDI à temps plein		
2008	2009	2010
64%	70%	79%

Question : Pour quel type de poste ?



Question : Quel est le niveau de qualification que vous exigez ?

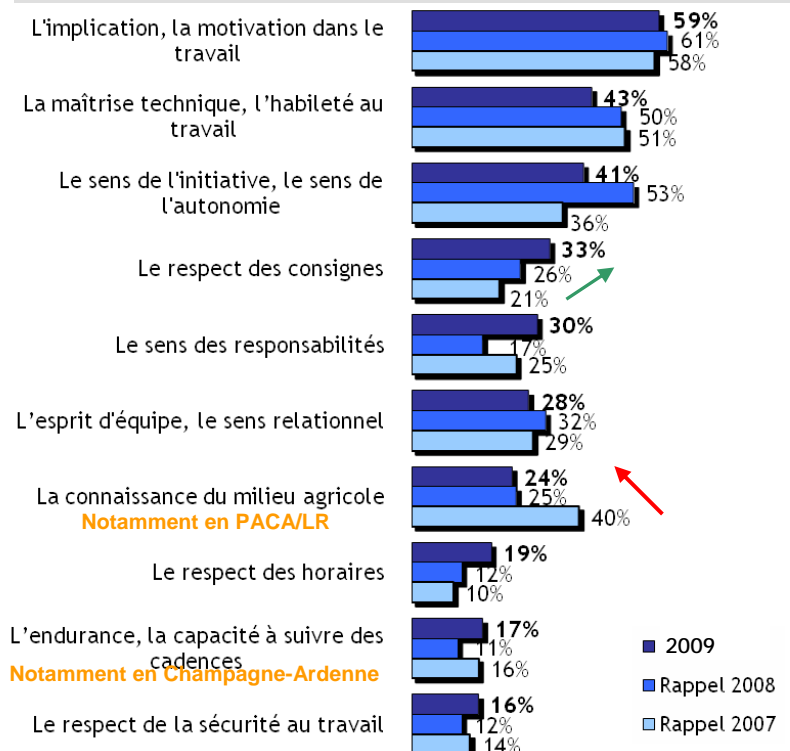


Question : Avez-vous une exigence d'expérience ?



Notamment pour les viticulteurs

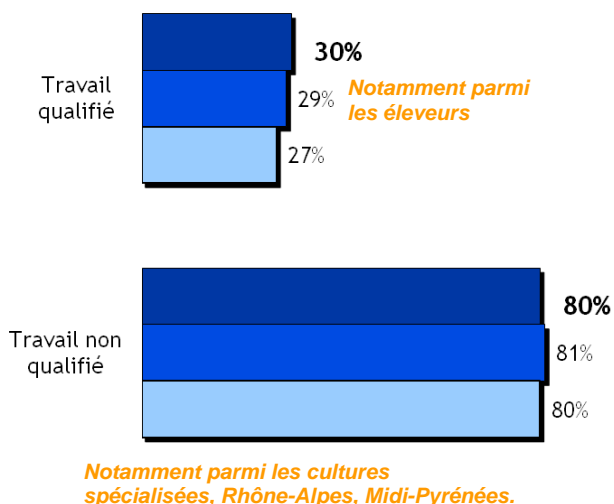
Question : Quelles sont les trois capacités les plus importantes pour le poste ?



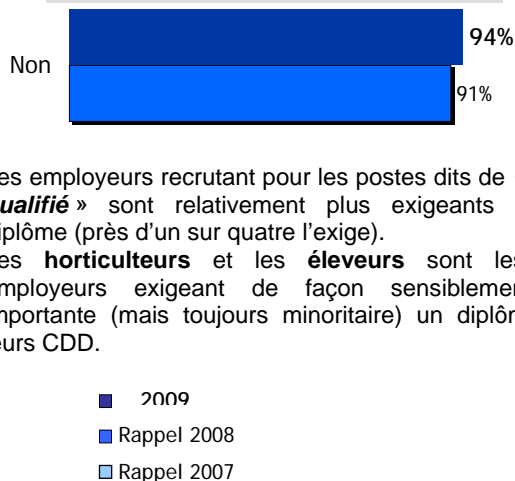
L'emploi saisonnier (CDD)

Caractéristiques des postes, profil des candidats

Question : Pour quel type de poste recrutez-vous des CDD ?



Question : Exigez-vous un diplôme de l'agriculture pour votre ou vos CDD ?



- Les employeurs recrutant pour les postes dits de « **travail qualifié** » sont relativement plus exigeants pour le diplôme (près d'un sur quatre l'exige).
- Les **horticulteurs** et les **éleveurs** sont les seuls employeurs exigeant de façon sensiblement plus importante (mais toujours minoritaire) un diplôme pour leurs CDD.

Question : Avez-vous une exigence d'expérience ?



- Pour 3 CDD sur 4 où le travail est dit « **qualifié** », les employeurs manifestent une exigence d'expérience, et en particulier en **arboriculture** et dans le **Languedoc-Roussillon**.
- L'expérience est néanmoins également exigée pour près d'un **CDD sur trois de travail non qualifié**. Les régions PACA/L-R se distinguent encore par une exigence plus importante.
- La **moitié nord est moins sensible à l'expérience**, et en particulier parmi les **éleveurs de porcins, volailles**.

Question : Quelles sont les trois capacités les plus importantes selon vous pour le poste ?



Résumé : intentions d'embauche (p13 à 16)

Les intentions d'embauche pour 2010 sont globalement similaires à 2009, avec près d'un exploitant sur cinq qui souhaite recruter (dont 16.5% en CDD et 3.1% en CDI). La filière arboricole semble avoir été partiellement touchée, avec des effectifs, qui n'augmentent plus.

Si deux tiers de ceux qui ne souhaitent pas embaucher n'ont pas de besoin particulier, le motif de **ressources financières insuffisantes comme obstacle à l'embauche s'est fortement accru** depuis 2007, notamment parmi les filières d'élevage.

Embauches en CDI

- Les plus **fortes intentions d'embauches** (plus de 6% des exploitants) sont, dans l'ordre, au sein du **maraîchage, de l'horticulture, de l'élevage de porcins, volailles et de la viticulture**. Seules les deux premières filières citées ont des intentions d'embauche multiples (plusieurs CDI) non négligeables.
- Deux motifs à l'embauche de permanents sont en forte croissance : **allègement des charges de travail** (pour l'exploitant et les salariés) et **développement, diversification** de la production. Le remplacement du salarié n'est plus un motif dominant.
- Près de **80% des intentions d'embauches** portent sur du **temps plein**. Le temps partiel s'inscrit surtout au sein de petites structures, où l'emploi est rare, notamment en polyculture – élevage.
- Les types de postes sont très partagés entre exécutant (40%), qualifié (44%), spécialisé et hautement qualifié. **L'expérience et le diplôme agricole ne sont exigés que pour la moitié des postes** potentiels. Lorsque l'employeur exige un diplôme, il semblerait que le niveau BAC devienne de plus en plus indispensable au détriment des BEPA/CAPA.
- **Motivation, maîtrise technique et autonomie** demeurent le podium des qualités les plus importantes.

Embauches en CDD

- Les **postes qualifiés semblent en augmentation**, et engendrent une **exigence d'expérience croissante** (pour 44% des CDD), notamment pour un nombre important d'arboriculteurs du sud-est. Le diplôme est rarement exigé. Seuls certains horticulteurs, pour des postes qualifiés, en ressentent le besoin.
- **Motivation, respect des consignes/horaires et habileté** sont les principales qualités demandées pour ces emplois saisonniers.

Eléments complémentaires

Contrats particuliers et prestations

1/ ANAEM/OMI

Questions à ceux qui souhaitent embaucher en CDD en 2010 :

Question : Parmi ces CDD combien de demandes de contrats OMI (Office des Migrations Internationales) ou ANAEM (Agence Nationale de l'accueil des Étrangers et des Migrations) comptez-vous faire ?

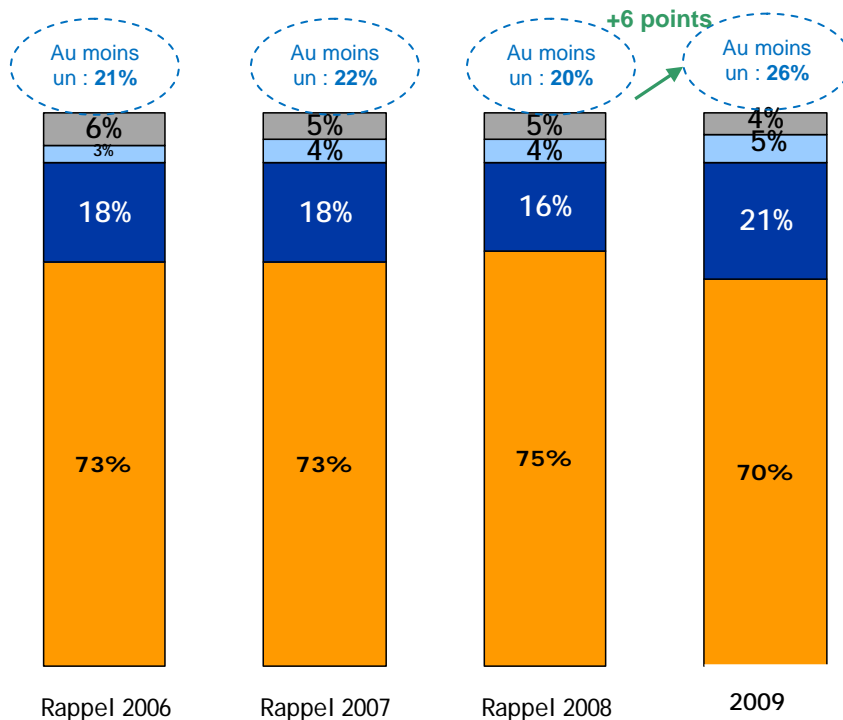
Question : Cela représentera-t-il plus, moins ou le même nombre de contrats OMI et ANAEM que l'an dernier ?

Comme en 2007 et 2008, les contrats ANAEM et OMI demeurent marginaux :

- **92%** des exploitants ne souhaitent réaliser **aucune demande**. (2% ne se prononcent pas).
- Les **6%** qui comptent demander ces contrats spécifiques, comme à leur habitude (pour **85%** d'entre eux, cela représentera **le même nombre de contrats OMI** qu'en 2009), se situent spécifiquement en **arboriculture** et **PACA**.

2/ Apprentis, stagiaires

Question (à tous) : Combien de stagiaires ou d'apprentis comptez-vous accueillir dans les 12 mois à venir ?



Comme en 2008 et 2009,

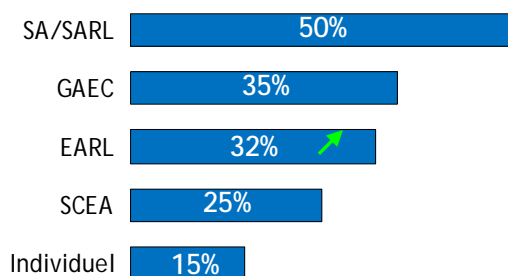
Plus l'**exploitant est âgé**, plus il se montre disposé à recourir aux stagiaires/apprentis

Le **Grand Ouest** (Bretagne, Pays de Loire, Normandie) comporte plus de 35% d'exploitants comptant accueillir des stagiaires/apprentis.

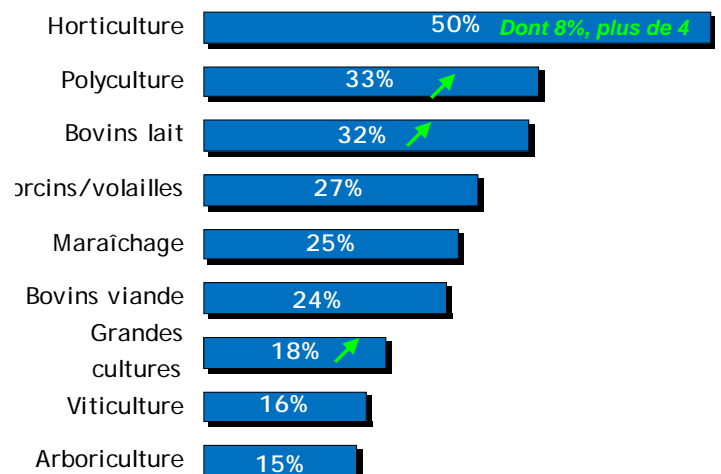
Les filières de **polyculture, céréalières et laitières** montrent une forte tendance à la hausse depuis 2008

■ Aucun ■ 1 ■ 2 et plus ■ Nsp

En fonction des formes juridiques - Au moins un

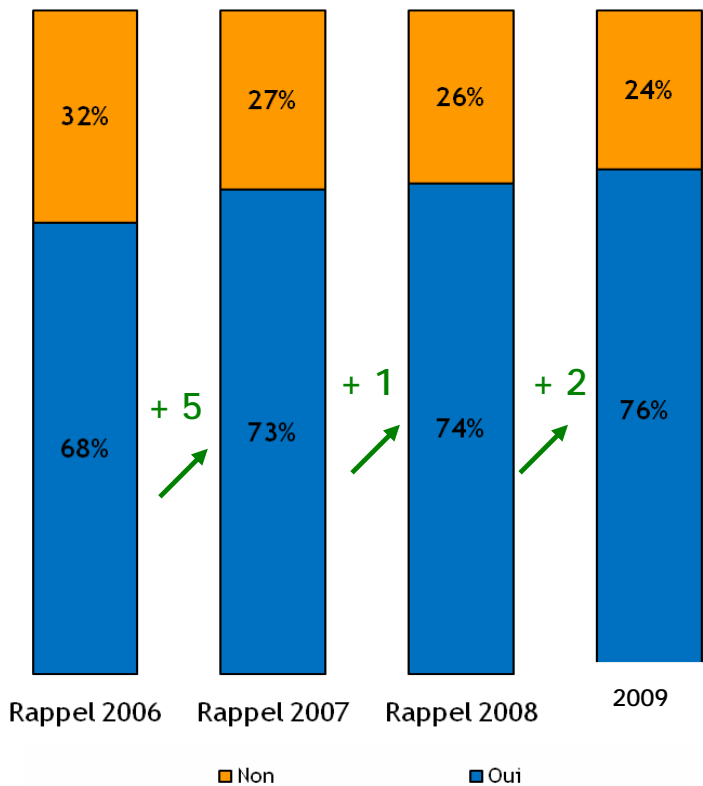


En fonction du type de production - Au moins un

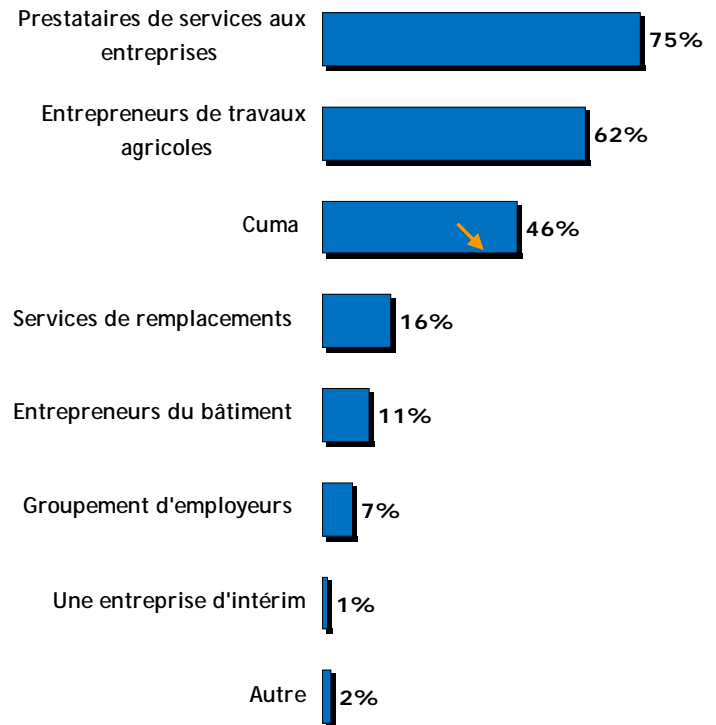


3/ Prestation de services

Question : Pensez-vous faire appel à des prestataires de services (entrepreneurs spécialisés, CUMA, comptable...) ou à de l'emploi partagé dans les douze mois à venir ?



Question : Si oui, de quel type ?



Qui fait peu/fortement appel aux prestataires de services ?

L'exploitation type qui fait relativement **peu appel** (entre 50% et 66% de « oui ») à des prestataires de services est généralement **grande employeuse de saisonniers en cultures spécialisées, ou viticulture**, en SARL ; les régions Bourgogne, Centre et PACA se distinguent également.

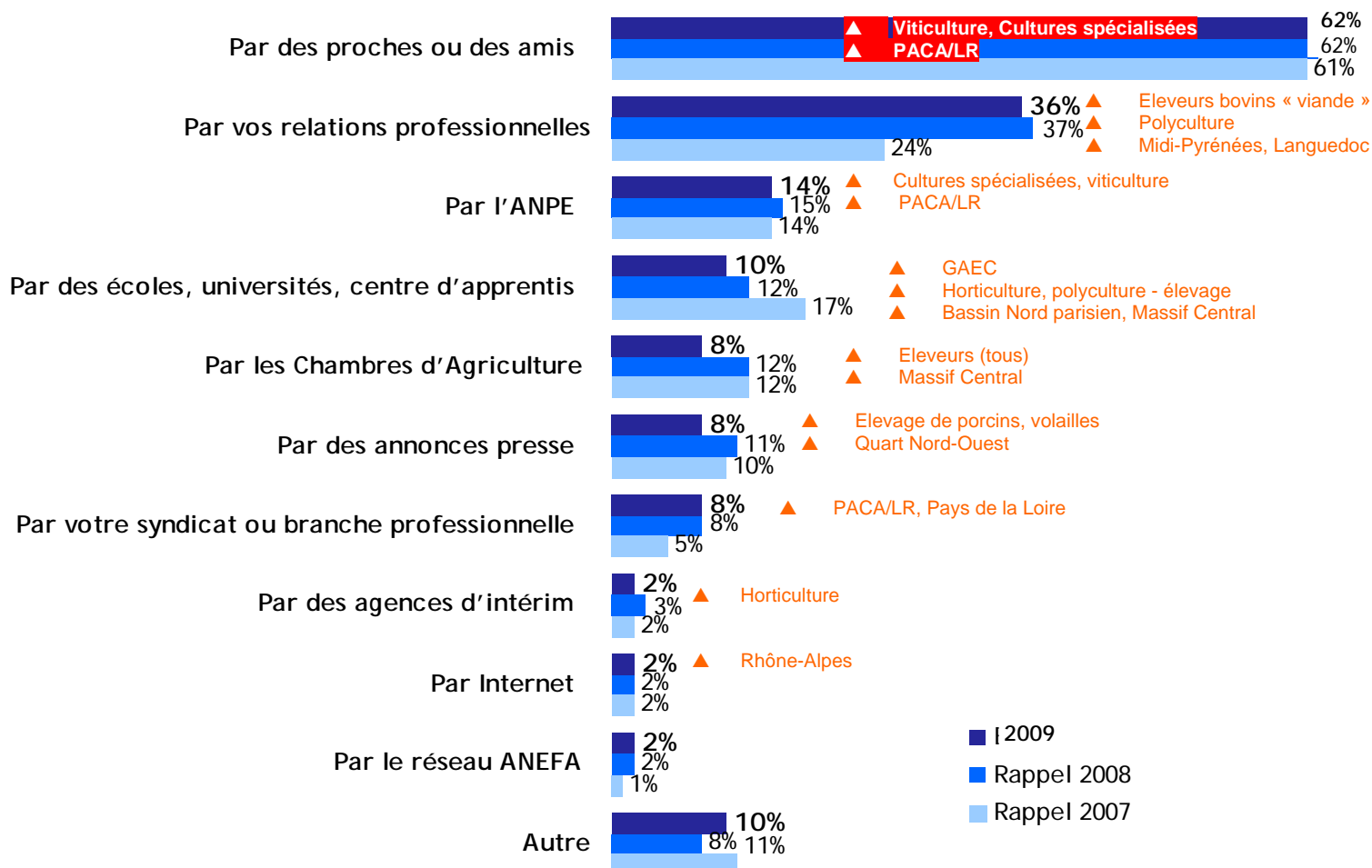
A l'inverse, les exploitants des autres filières font à plus de 80% appel à des prestataires de services. Régionalement, c'est le cas de **98% des bretons** et d'environ 85% des normands et exploitants de Midi-Pyrénées

Prestations	Sensiblement plus que la moyenne	Sensiblement moins que la moyenne
Prestations de services (compta, transport, ...)	Horticulture, élevage de porcins, volailles, Grand Ouest	Viticulture, Aquitaine, Massif Central
Entrepreneurs de travaux agricoles	GAEC, Bovins lait, Quart Nord-Ouest	CS (surtout horticulture), SARL, PACA, Pays de la Loire à Bourgogne
CUMA	Éleveurs de bovins, polyculture élevage, GAEC, Employeurs de CDI, Moitié OUEST	CS (surtout horticulture), viticulture, SARL, employeurs de CDD, moitié EST
Services de remplacements	Éleveurs laitiers, polyculture élevage, Grand Ouest	Employeurs de CDD, CS, viticulture, grandes cultures, SARL, régions viticoles hors Pays de la Loire
Entrepreneurs du bâtiment	Employeurs de CDI, GAEC, élevage de porcins, volailles, laitiers, quart Nord-Ouest	PACA/LR, Champagne à Alsace
Groupements d'employeurs	Employeurs de CDI, GAEC, élevage de porcins, volailles, laitiers, Grand Ouest	Horticulture, viticulture, grandes cultures, Quart Nord-Est, Rhône-Alpes
Intérim	SARL de plus de 10 CDD, horticulture	

Recrutements

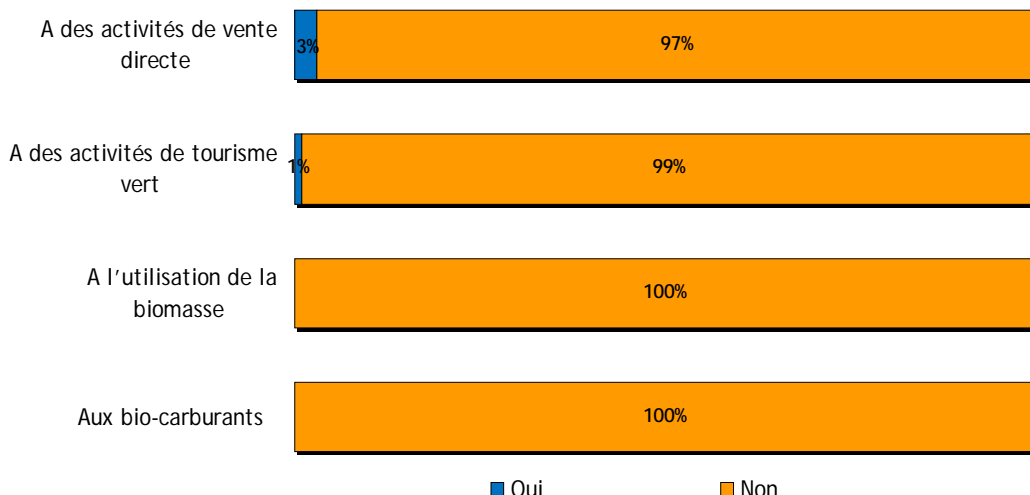
1/ Méthode de recrutement

Question (aux exploitants concernés par le recrutement) : Comment recrutez-vous vos salariés ?



2/ Recrutement lié à des activités particulières

Question : Pensez-vous recruter en CDI ou en CDD dans le cadre du développement d'activités lié ... ?



Comme au cours des années précédentes, la biomasse, le tourisme vert et les biocarburants n'apparaissent absolument pas comme des viviers d'emplois pour les exploitants agricoles.

La **vente directe**, stable depuis 2007, constitue pour 5 à 10% des exploitants en arboriculture et horticulture, notamment de PACA/LR, un motif de recrutement.

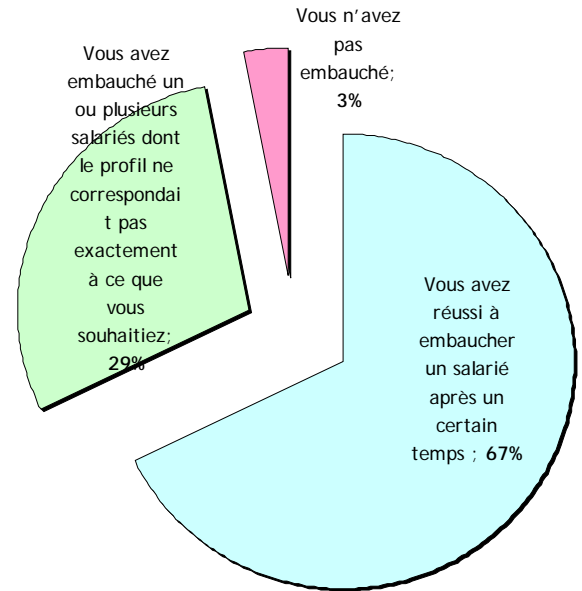
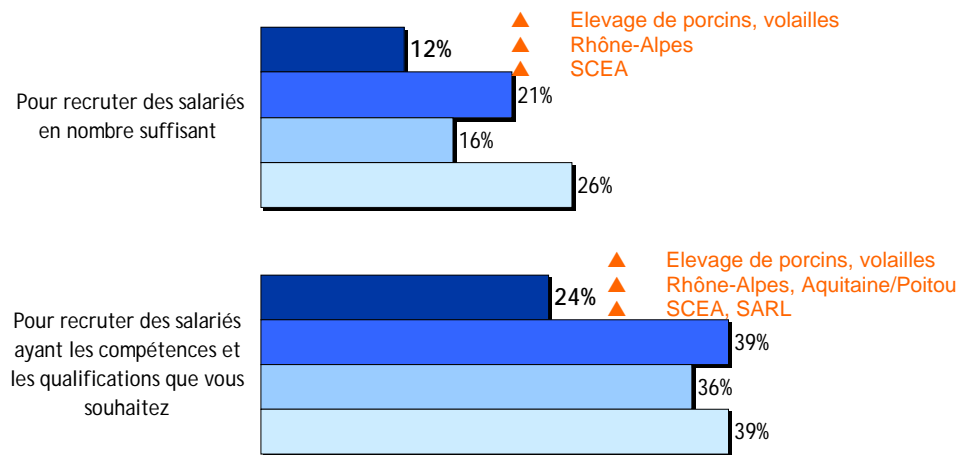
3/ Difficultés de recrutement

A. CDI

Question (aux exploitants ayant des salariés permanents) : Lors d'opérations de recrutements en CDI, avez-vous rencontré des difficultés ... ?



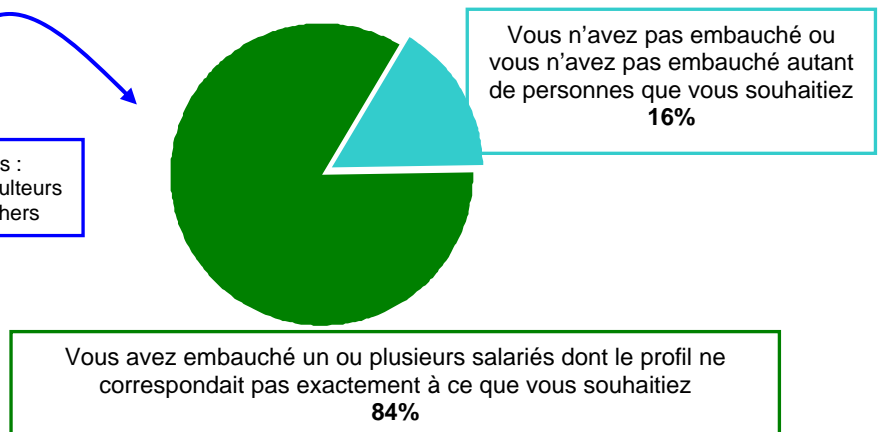
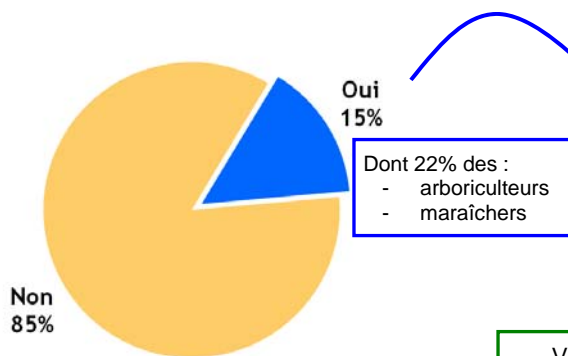
Question : Finalement, qu'avez-vous fait ... ?



B. CDD

Question (aux exploitants ayant des salariés saisonniers) : Avez-vous rencontré des difficultés pour recruter vos salariés en CDD ?

Question : Finalement, qu'avez-vous fait ?



Résumé (p21/22)

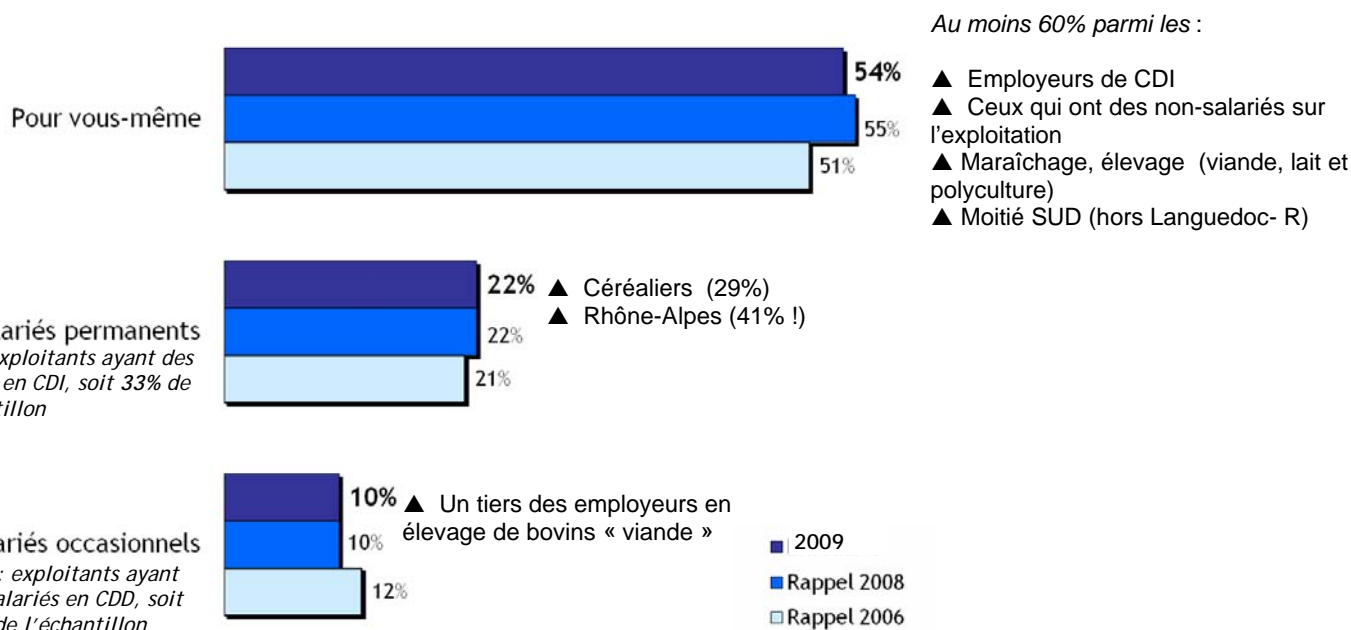
La **méthode de recrutement** passe essentiellement par le « **bouche-à-oreille** », quelle que soit la filière ou région. Aucun « institutionnel » de l'emploi (Pôle Emploi, école, organisme professionnel, chambre, presse, intérim) ne montre de croissance sensible : les exploitants n'y recourent que très peu.

Les **difficultés de recrutement**, que ce soit pour des postes de **CDD** ou de **CDI** semblent **se réduire ou demeurer faibles**. Elles sont résolues quasi-systématiquement par une période de recherche allongée (pour les permanents) ou une embauche de salarié au profil pas forcément correspondant au souhait initial de l'employeur.

Si la **vente directe** crée un certain nombre d'emplois, son évolution est stable et reste mineure. Tourisme vert, biomasse et biocarburants ont une influence quasi-nulle et ne devrait occasionner aucune vague de recrutements.

4/Charge de travail

Question : Trouvez-vous que la charge de travail sur votre exploitation est trop lourde ... ?



Exemples de lecture :

- 54% des exploitants trouvent leur charge de travail trop lourde ; c'est le cas d'au moins 60% des employeurs de CDI, maraîchers ou exploitants du SUD de la France...
- 22% des employeurs de CDI trouvent que la charge de travail de leur(s) permanent(s) est trop lourde.

Résumé (p23)

Les **charges de travail demeurent lourdes** pour plus d'un exploitant agricole sur deux, notamment dans la moitié sud de la France, ou au sein des filières d'élevage. Les salariés permanents seraient également mis à une contribution importante chez un employeur sur cinq. Pour les saisonniers, les charges de travail lourdes semblent beaucoup plus relatives.