

Compétences et mobilités
en agriculture et agro-
alimentaire en Bretagne
"en faveur des actifs de 45 ans et plus"

equal



"La mobilité professionnelle des actifs
de 45 ans et plus : résultats de l'enquête
réalisée entre février et septembre 2003"

FEVRIER 2004

"La mobilité professionnelle des actifs de 45 ans et plus Résultats de l'enquête réalisée entre février et septembre 2003"

Ce diagnostic a été réalisé par la Chambre régionale d'agriculture et la Chambre régionale de commerce et d'industrie de Bretagne, en collaboration avec :

- ➔ les Chambres Départementales d'Agriculture des Côtes d'Armor, du Finistère et d'Ille-et-Vilaine ;
- ➔ les Chambres de Commerce et d'Industrie des Côtes d'Armor, du Finistère et de Rennes ;
- ➔ les ASAVPA 22 et 35 (Association des Salariés Agricoles pour la Vulgarisation et le Progrès Agricole) ;
- ➔ et l'ALEF Cornouaille.

Remerciements, pour leur participation à l'enquête :

- ➔ aux chefs d'entreprises agro-alimentaires
- ➔ aux chefs d'exploitations agricoles
- ➔ aux salariés des secteurs agricole et agro-alimentaire

Sommaire

<u>Avant-propos</u>	7
<u>1 – LA DEMARCHE METHODOLOGIQUE</u>	
1. Les objectifs du diagnostic.....	11
2. L'organisation retenue.....	11
3. La méthode mise en œuvre.....	12
4. Les outils	13
<u>2 – LES EXPLOITANTS AGRICOLES</u>	
1. Caractéristiques.....	17
2. La cessation d'activité.....	17
3. La main d'œuvre et la charge de travail.....	20
4. Les salariés de 45 ans et plus.....	23
5. Le maintien dans l'emploi.....	24
6. La question de la formation.....	24
7. Les salariés du secteur agricole.....	27
<u>3 – LES ENTREPRISES AGRO-ALIMENTAIRES</u>	
1. Caractéristiques.....	35
2. Le recrutement dans les IAA.....	36
3. L'intégration des salariés.....	39
4. Le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans.....	41
5. L'acquisition des compétences et la formation dans les IAA des 45 ans et plus.....	43
6. Les salariés du secteur agro-alimentaire.....	45
<u>CONCLUSION</u>	49

Avant-propos

La Chambre Régionale d'Agriculture de Bretagne en partenariat avec la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie de Bretagne ont été retenues pour leur projet "compétences et mobilité en agriculture et agro-alimentaire" dans le cadre du programme européen EQUAL. Les objectifs de ce projet sont de favoriser la mobilité et/ou le maintien des actifs de 45 ans et plus dans l'agriculture et l'agro-alimentaire grâce à la mise en place d'actions expérimentales.

→ Ces deux secteurs rencontrent des difficultés communes:

- Difficultés de recrutement liées notamment à une image négative des métiers de ces 2 secteurs ;
- Nombre croissant de chefs d'exploitations agricoles quittant le métier en milieu de carrière ;
- Difficulté à fixer les salariés des 2 secteurs : pénibilité du travail, bas niveaux de salaires ;
- Recours à la formation très peu utilisé pour ces actifs, méconnaissance des dispositifs de bilan de compétences et de reconnaissance des compétences.

→ Dans un contexte en forte mutation caractérisé par :

- Un vieillissement de la population des salariés ;
- L'allongement de la durée de vie au travail;
- L'accroissement des exigences environnementales, la systématisation des démarches qualité et l'évolution rapide des process de fabrication ;
- La dépendance de la vitalité des territoires ruraux bretons par rapport aux activités agricoles et agro-alimentaires.

→ Les travaux de ce projet ont démarré par la réalisation d'un diagnostic participatif dans les deux secteurs d'activité précités et sur les trois territoires concernés par le projet :

- Le pays de Brocéliande,
- Le pays Centre Bretagne,
- Le pays de Cornouaille.

1

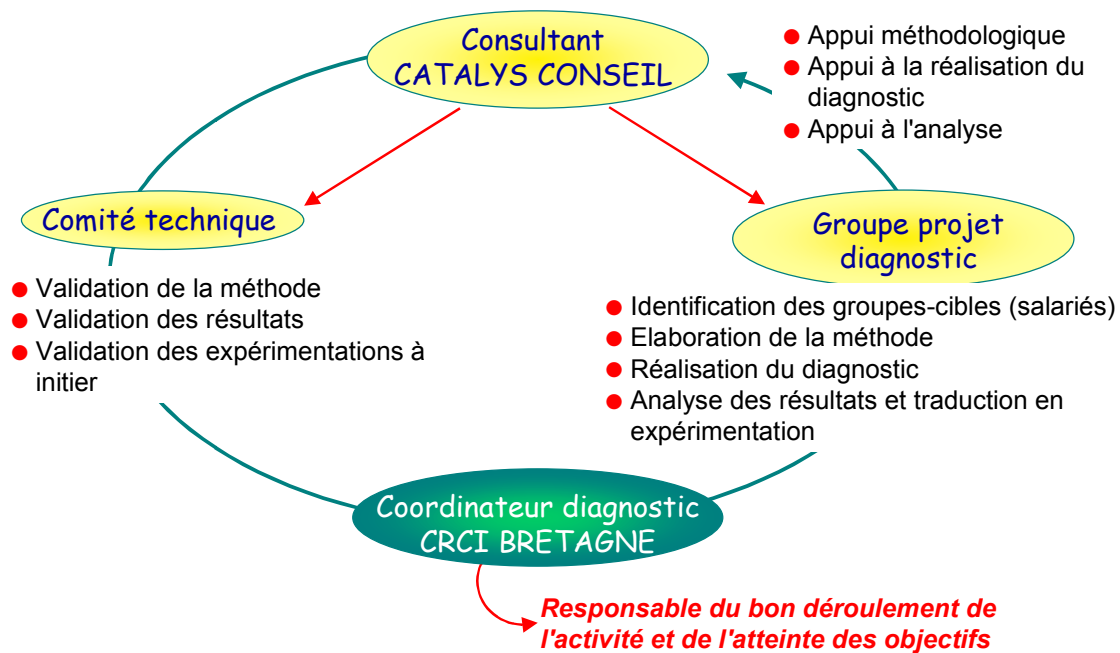
LA DEMARCHE METHODOLOGIQUE

1. Les objectifs du diagnostic

Ils sont au nombre de 3 :

- Vérification des problématiques des secteurs agricole et agro-alimentaire ;
- Aide au choix des expérimentations à conduire ;
- Adhésion et mise en mouvement des bénéficiaires.

2. L'organisation retenue



- Les membres du Groupe projet diagnostic étaient les suivants :
 - les 3 animatrices référentes (personnel CDA, mis à disposition à mi-temps sur le projet Equal) ;
 - les représentants des CCI de chaque pays ;
 - l'ALEF pour la Cornouaille ;
 - la coordinatrice du projet Equal ;
 - un représentant de la CRCI Bretagne ;
 - un représentant du cabinet conseil.

Ce Groupe projet avait pour missions :

- l'identification des groupes cibles (entreprises agro-alimentaires et salariés de ce secteur, chefs d'exploitation et salariés agricoles) ;
- le développement de la méthode ;
- la réalisation du diagnostic ;
- l'analyse des résultats et la réflexion sur les expérimentations.

3. La méthode mise en œuvre

→ Trois points ont été retenus

- Entretiens individuels pour les responsables d'entreprises agro-alimentaires et les chefs d'exploitations agricoles
La réalisation des entretiens pour les entreprises agro-alimentaires a été confiée aux CCI accompagnées des CDA. La réalisation des entretiens pour les agriculteurs a été confiée aux CDA.
- Animations de groupes et débat thématique pour les salariés agricoles et les salariés de l'agro-alimentaire.
L'animation des groupes de travail auprès des salariés a été confiée, pour le secteur agro-alimentaire à la coordinatrice du projet Equal accompagnée des CCI et dans un cas de la CRCI ; pour le secteur agricole, à la coordinatrice accompagnée des CDA et, en Centre Bretagne et en Brocéliande, des Asavpa locales.
La conduite des entretiens et l'animation des groupes de travail par les partenaires et acteurs d'Equal eux-mêmes (au lieu d'être sous-traitées à un cabinet), a permis de les impliquer dès cette phase dans le projet.

Ainsi, ils ont pu identifier les bénéficiaires, leurs attentes et leurs besoins.

- Formation des enquêtrices

Le but de cette formation était de donner les connaissances de bases aux personnes chargées de mener les entretiens afin qu'elles aient un niveau de compétences et d'informations nécessaires à la réalisation de l'étude dans de bonnes conditions : technique de conduite d'entretien, connaissances dans les domaines de l'emploi et de la formation.

Cette formation, réalisée par le cabinet conseil, s'est déroulée sur deux demi-journées.

4. Les outils

→ La construction des guides d'entretien individuel

Une phase exploratoire a permis de préciser les problématiques que nous voulions traiter et de tester plusieurs types de guide d'entretien (ouvert à fermé).

C'est finalement un guide comportant des questions fermées avec la possibilité d'apporter des commentaires qui a été retenu.

Le questionnaire final a été bâti en s'appuyant sur les hypothèses (relatives aux problématiques identifiées dans la phase exploratoire) que nous souhaitons valider ou infirmer.

→ Pour le secteur agro-alimentaire, les hypothèses étaient les suivantes :

- Hypothèse 1 : "les entreprises agro-alimentaires rencontrent des difficultés de recrutement"
- Hypothèse 2 : "les personnes de 45 ans et plus pourraient constituer un vivier de recrutement pour les entreprises agro-alimentaires"
- Hypothèse 3 : "les entreprises agro-alimentaires rencontrent des difficultés d'intégration de leurs salariés"
- Hypothèse 4 : "les salariés de 45 ans et plus pourraient jouer un rôle en matière d'intégration"
- Hypothèse 5 : "le vieillissement peut être un handicap sérieux pour se maintenir dans l'emploi"
- Hypothèse 6 : "les salariés de 45 ans et plus rencontrent des difficultés d'acquisition de compétences"

Pour traiter ces hypothèses, le guide comporte 4 thèmes :

- "la question du recrutement"
- "la question de l'intégration des salariés"
- "la question du maintien dans l'emploi"
- "la question des compétences et de la formation"

→ **Pour le secteur agricole, les hypothèses étaient les suivantes :**

- Hypothèse 1 : "parmi les agriculteurs de 45 ans et plus, certains se posent la question de cesser leur activité avant la retraite"
- Hypothèse 2 : "les agriculteurs éprouvent des difficultés pour faire face à la charge de travail"
- Hypothèse 3 : "les personnes de 45 ans et plus pourraient constituer un vivier de recrutement"
- Hypothèse 4 : "le vieillissement peut être un handicap sérieux pour maintenir dans l'emploi les salariés agricoles"
- Hypothèse 5 : "les exploitants agricoles de 45 ans et plus recourent peu à la formation"

Pour traiter ces hypothèses, le guide comporte 4 thèmes :

- la question de l'activité (cesser ou continuer)
- la question de la main d'œuvre
- la question du maintien dans l'emploi
- la question des compétences et de la formation

La trame des guides d'entretien est identique pour les secteurs agricole et agro-alimentaire : tout d'abord aborder les difficultés relatives au thème abordé, puis les causes de ces difficultés, les solutions apportées aux difficultés et les solutions qui pourraient être apportées. Enfin, une dernière question concernait la possibilité de participer à des actions du projet Equal.

→ **Les questionnaires pour les salariés des 2 secteurs et les débats thématiques**

- Les questionnaires ont été proposés par le cabinet conseil et validés par les personnels des CDA, des Asavpa et des CCI chargés de participer aux rencontres avec les salariés. Ces questionnaires abordaient trois thèmes : l'organisation du travail, la validation des compétences et la formation.
- Entre chacun des trois thèmes, un débat était proposé aux participants. Les questions complémentaires, support de ces débats, ont également été validées dans les mêmes conditions.
- Les entreprises agro-alimentaires qui ont permis de rencontrer leurs salariés ont eu connaissance à l'avance du questionnaire et des questions posées dans le cadre des débats thématiques.

2

L'AGRICULTURE

1. Caractéristiques

87 exploitations ont été enquêtées, 2 CUMA, une ETA et un service de remplacement.

N.B : Les chiffres qui suivent portent sur les 73 exploitations rencontrées dans la phase principale du diagnostic.

→ **L'âge des personnes rencontrées est en moyenne de 47 ans et demi.**

→ **Le lait est la production principale, accompagnée ou non d'un ou plusieurs autres types de productions.**

En Bretagne, l'élevage rassemble sept exploitations sur 10 et ce sont les élevages laitiers qui dominent. Les autres types de production sont : porc et porc et autres (12), cultures spécifiques (4), volailles et petits animaux (4), diversification (2) (Octant n°87, octobre 2001)

→ **Le recours à des prestations extérieures est important puisque seulement 15 exploitations rencontrées n'ont pas recours à ce type de service.**

En France, plus d'un agriculteur sur deux fait appel à un service de sous-traitance (Insee première, décembre 2001)

→ **Les CUMA/ETA sont les principaux prestataires, les services de remplacements, dont le coût est souvent élevé, viennent ensuite. Les groupements d'employeurs sont peu utilisés.**

→ **Sur presque la moitié des exploitations, les deux conjoints travaillent. La moitié des exploitations n'ont pas de salariés. La forme juridique la plus courante est individuelle, nous trouvons ensuite l'EARL (souvent avec le conjoint) puis le GAEC.**

Les exploitants individuels représentent 51% des agriculteurs en 2001. Les formes sociétaires représentent donc 49% dont 19% en EARL et environ 20% en GAEC (d'après « L'emploi en production agricole en Bretagne », édition 2002, Observatoire emploi formation de l'agriculture)

2. La cessation d'activité

Le nombre d'exploitations agricoles en Bretagne était de 55 840 en 1988 et est de 34 653 en 2000, ce qui représente une baisse de 38%. (d'après une étude démographique réalisée par Christine Goscianski, service prospective CRAPL)

La France compte aujourd'hui (en 2002) 663 807 exploitations agricoles contre 1 016 755 en 1988 (d'après un article du n°300 de "Le lien", septembre 2002).

→ Un contexte difficile qui pousse près d'un tiers des exploitants à se poser la question de la poursuite de leur activité :

30% des exploitants agricoles interviewés (22 personnes) pensent à cesser de manière anticipée leur activité dont 4 dans un délai de 6 mois. Ce sont plus particulièrement les agriculteurs en individuel et produisant du lait qui envisagent cette éventualité. D'autre part, le projet de cessation d'activité se retrouve davantage chez ceux qui ont moins de 50 ans et qui n'ont pas de salarié.

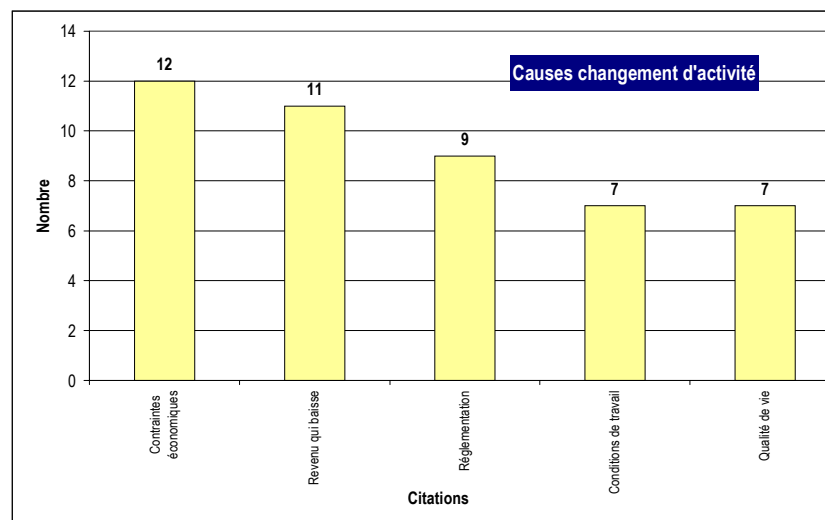
Principaux résultats de l'étude menée par le secteur Etudes du Cnasea et la délégation régionale de Rennes, en collaboration avec les ADASEA et MSA du Finistère, de la Loire Atlantique, du Morbihan et de la Sarthe.

- En 1999, sur 40 000 départs de l'agriculture, 13 500 étaient le fait d'agriculteurs de moins de 55 ans.
- 29% des agriculteurs ayant quitté leur statut l'ont fait pour des raisons purement économiques tandis que 19% ont eu des problèmes personnels qui ont engendré des soucis économiques.
- Les exploitations à statut individuel sont très majoritairement impliquées dans les départs précoces

Changement d'activité	
OUI	22
NON	51

→ Les causes :

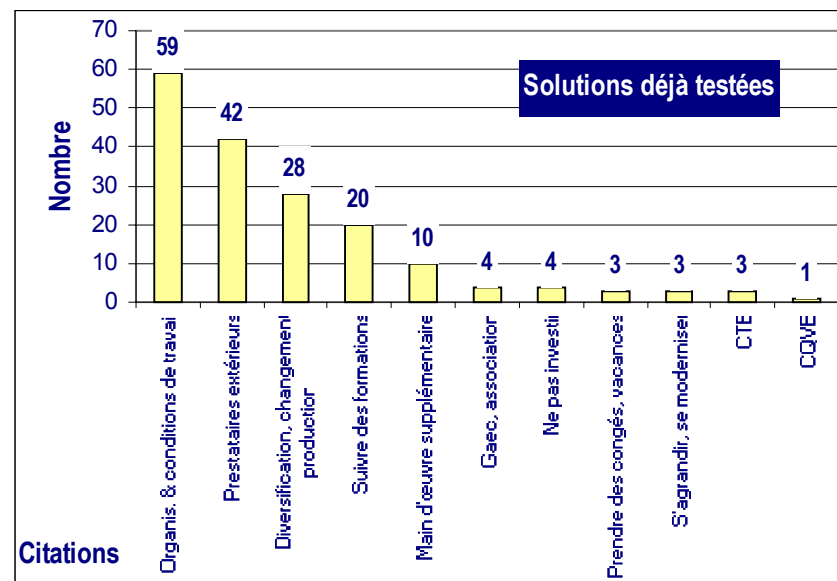
Les raisons qui poussent les agriculteurs à cesser leur activité sont d'ordre économique. Certains évoquent également les contraintes réglementaires, des conditions de travail difficiles et une qualité de vie qui s'en ressent.



→ Les solutions déjà utilisées :

L'amélioration de l'organisation et les conditions de travail sont les solutions les plus fréquemment choisies par les exploitants pour maintenir leur activité.

Ensuite, nous trouvons le recours à des prestataires extérieurs puis la modification de la production (soit en changeant, soit en se diversifiant).

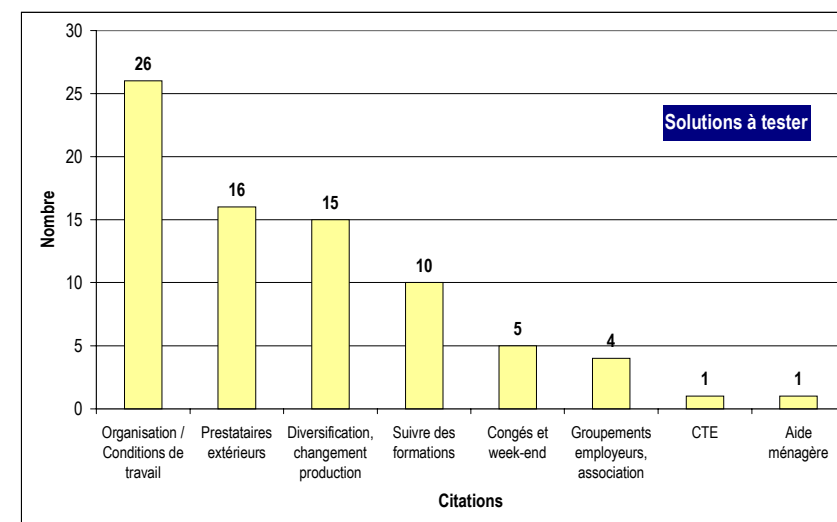


→ Les solutions à tester :

Elles sont presque identiques à celles déjà testées. A noter que certains agriculteurs sont intéressés par la possibilité de partir en week-end ou en congés et de participer à un groupement d'employeurs.

Cette question de la cessation d'activité reflète bien entendu le contexte difficile de l'agriculture bretonne : mise aux normes, incertitudes liée à la PAC.

30 % d'exploitants agricoles qui envisagent la cessation est un pourcentage fort. De plus, il concerne des personnes de plus de 45 ans pour lesquelles les problèmes de reconversion professionnelle sont particulièrement sensibles : choix d'un nouveau projet professionnel, marché de l'emploi moins favorable aux plus âgés.... Il reste néanmoins deux tiers d'exploitants qui ne souhaitent pas cesser leur activité.



3. La main d'œuvre et de la charge de travail

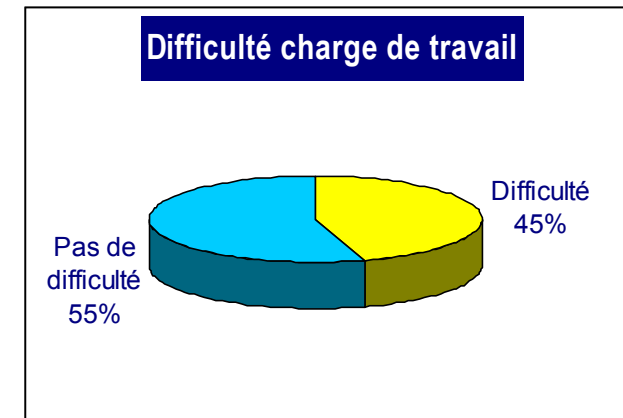
→ La charge de travail représente une difficulté pour 45% des agriculteurs rencontrés :

55 % des exploitants interviewés disent ne pas rencontrer de difficultés liées à la charge de travail. Les raisons évoquées à cette absence de difficulté (d'après les commentaires recueillis) sont surtout relatives au recours à la main d'œuvre familiale en tant que de besoin, puis au recours à la sous-traitance. Certains agriculteurs ont également décidé de limiter leur exploitation pour ne pas augmenter la charge de travail.

Les producteurs de lait seul et lait et autres sont les plus nombreux à rencontrer des difficultés de charge de travail.

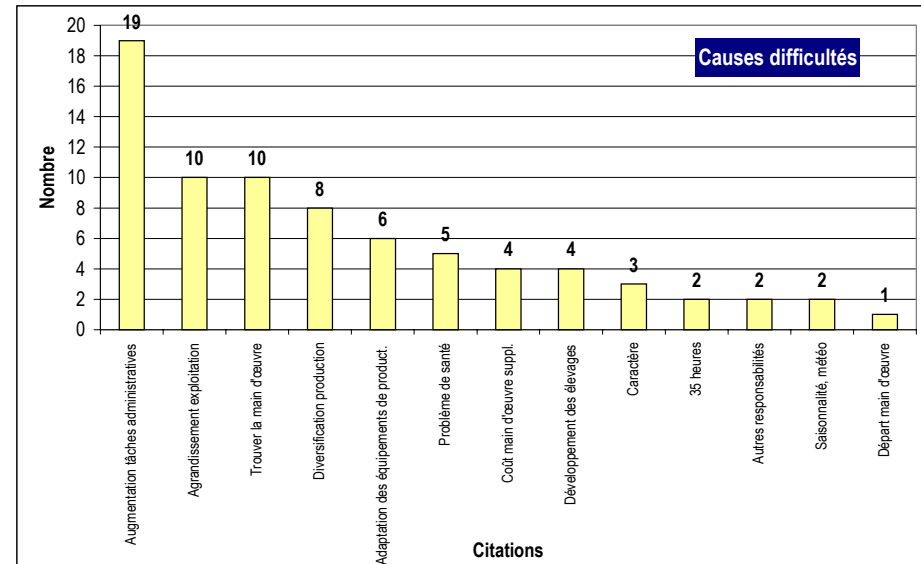
La classe d'âge 45 à 49 ans est plus particulièrement touchée par la charge de travail : 18 agriculteurs sur les 27 interviewés soit presque 67%. C'est d'ailleurs cette classe qui contribue le plus fortement au résultat des 33 exploitants déclarant rencontrer des difficultés de charge de travail.

Le fait de rencontrer des difficultés de charge de travail a une légère incidence sur le souhait de cesser son activité : la moitié des agriculteurs rencontrant des difficultés par rapport à la charge de travail pensent à changer d'activité alors qu'ils sont un peu plus d'un sur quatre à souhaiter changer d'activité sans avoir de difficulté de charge de travail.



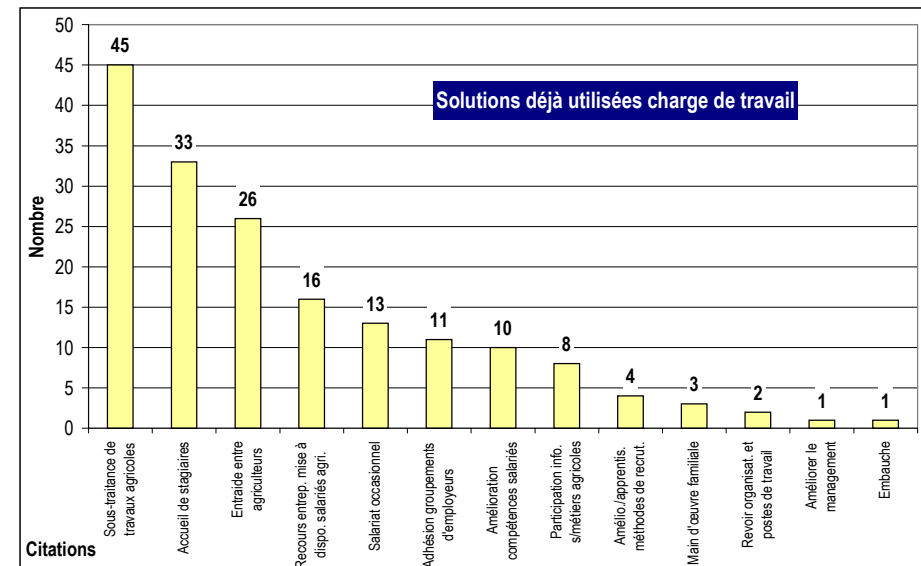
→ Les causes :

- L'augmentation de la charge de travail provient principalement de la lourdeur des tâches administratives.
- Des exploitants évoquent aussi la modification de leur exploitation : agrandissement, diversification, nouveaux équipements.
- Enfin, certains envisageraient une embauche mais le manque d'attractivité des métiers et un faible niveau de rémunération réduisent considérablement le nombre de candidats.



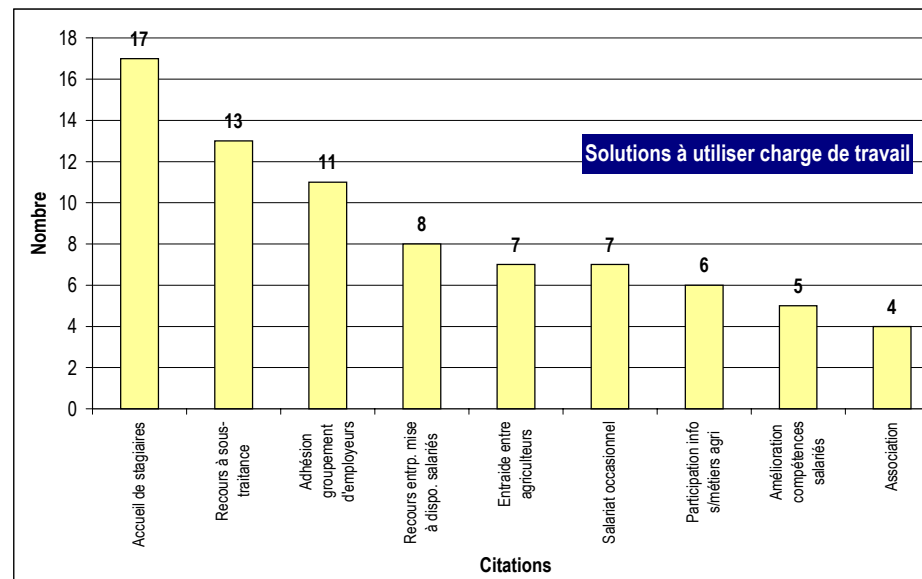
→ Les solutions déjà testées :

Des solutions sont mises en œuvre telles que le recours aux services de sous-traitance ou de remplacement (CUMA, ETA, service de remplacement), l'accueil de stagiaires ou l'entraide entre agriculteurs.



→ **Les solutions à tester :**

Dans les solutions qui pourraient être mises en place, l'accueil de stagiaires est la solution privilégiée, puis le recours à des services de sous-traitances et enfin l'adhésion à des groupements d'employeurs.



4. Les salariés de 45 ans et plus

→ Le recrutement de salariés de 45 ans et plus est une solution controversée :

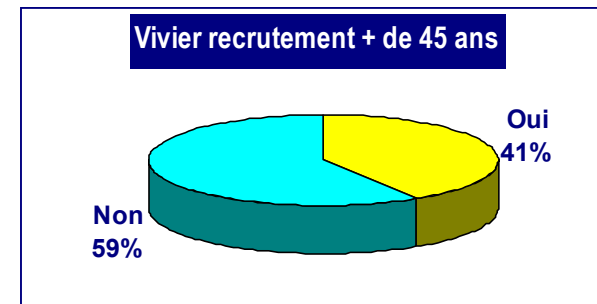
Les agriculteurs se disent réticents pour embaucher ce public mais reconnaissent aux 45 ans et plus davantage de qualités que de handicaps :

▪ Les handicaps (46 citations) :

- refus de la nouveauté, difficultés d'adaptabilité et à se remettre en cause (15 citations)
- moins tonique, moins rapide (12)
- santé plus fragile, fatigabilité (8)
- accepte moins bien l'autorité (4)
- manque de motivation (1)
- moins facile à former (2)
- incompétence (2)

▪ Les qualités :

- expérience professionnelle et de la vie (25 citations)
- connaissance du métier, compétences (13)
- stabilité, fidélité (7)
- prise de recul, sagesse (5)
- esprit pratique, pragmatisme (4)
- conscience professionnelle (4)



Les opinions évoluent avec l'âge des répondants, puisque plus les répondants sont âgés, moins ils considèrent que les 45 ans et plus peuvent constituer un vivier de recrutement.

Ce sont les élevages porcins qui se montrent les plus réticents vis-à-vis de ce public.

Il y a donc une ambiguïté sur l'image des 45 ans et plus : les agriculteurs leur reconnaissent des qualités mais ne pensent pas les embaucher dans leur exploitation. Cependant, les agriculteurs plus jeunes pourraient être davantage ouverts à ce public. Favoriser le recrutement de ce public nécessitera un travail préalable de sensibilisation et d'information sur les compétences des 45 ans et plus.

Les qualités exigées par les employeurs : « Autonomie, capacités d'adaptation et de réactivité, rigueur et technicité sont les principales compétences demandées aux salariés » (d'après « L'emploi en production agricole en Bretagne », édition 2002, Observatoire emploi formation de l'agriculture)

5. Le maintien dans l'emploi

→ Nous constatons que 7 exploitants sur 34 déclarent qu'un de leurs salariés de plus de 45 ans rencontrent des difficultés en matière d'emploi. Il n'y a donc pas de problème important de maintien dans l'emploi des salariés agricoles.

Les résultats se caractérisent par une grande variété de difficultés, aucune n'émergeant particulièrement. Nous noterons tout de même que les problèmes d'adaptabilité sont les plus fréquents, ce qui est sans doute lié à l'âge (cf handicaps des 45 ans et plus).

Cette question du maintien dans l'emploi n'a pas particulièrement retenu l'attention des 37 exploitants agricoles employant des salariés de 45 ans et plus : nous avons eu trop peu de réponses pour qu'elles puissent être ici exploitées.

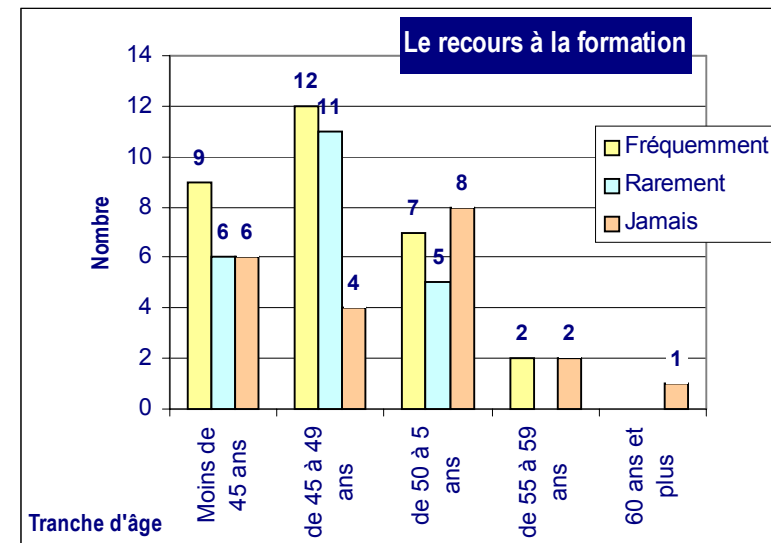
Nombre de salariés en difficulté d'emploi	
Aucune difficulté d'emploi	27
Difficultés rencontrées	7

6. La question de la formation

→ Les exploitants agricoles ne recourent pas fréquemment à la formation pour l'acquisition ou l'amélioration de leurs compétences :

- Plus de la moitié des exploitants interviewés disent ne jamais aller ou aller rarement en formation. C'est dans la classe d'âge de 50 à 54 ans que les exploitants vont le moins en formation. Ce résultat confirme le fait que le recours à la formation diminue alors que l'âge augmente.

Les agriculteurs, du moins en Région Bretagne, ne consacrent que très peu de temps et de moyens financiers à se former. Seulement 10% des actifs agricoles participent à des sessions, et ce sont généralement ceux qui appartiennent déjà à des groupes de développement (d'après « synthèse bibliographique et statistique : la formation continue agricole », 2003, CRAB)

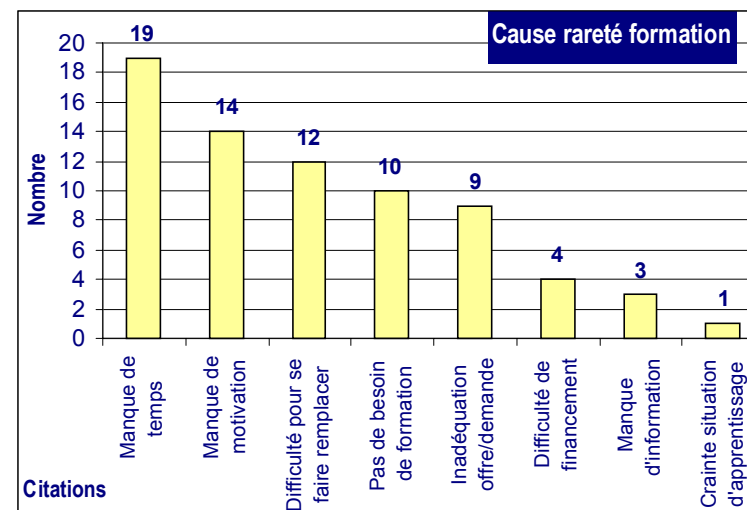


→ Les causes :

Les raisons évoquées pour ne pas suivre une formation sont relatives au manque de temps, à la démotivation, à la difficulté pour se faire remplacer ou, tout simplement, à l'absence de besoins. Pour les 50 ans et plus, c'est le manque de motivation et l'absence de besoin de formation qui sont les causes principales. Un travail de mobilisation s'avère nécessaire pour les plus âgés qui sont les moins enclins à suivre une formation.

Quelques exemples de freins à l'utilisation de la formation (d'après « synthèse bibliographique et statistique : la formation continue agricole », 2003, CRAB) :

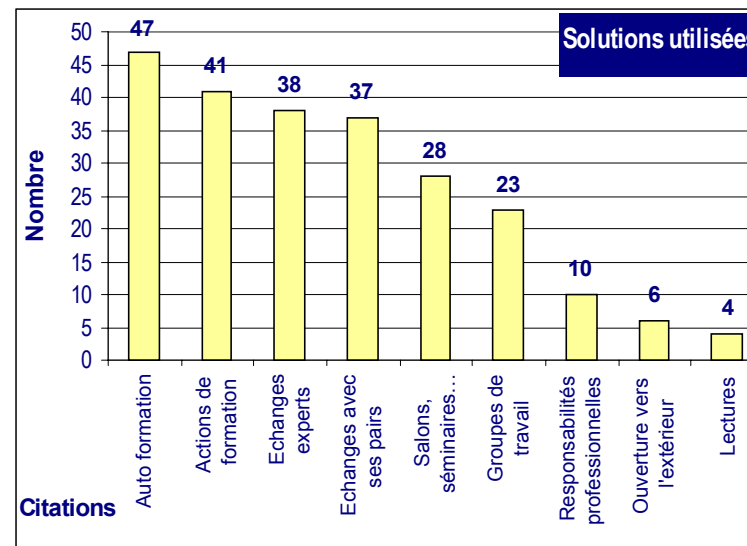
- Absence de besoin de se former
- Confiance en l'apprentissage de terrain
- Stratégies d'apprentissage multiples, moins coûteuses aussi bien financièrement que personnellement: demander au(x) technicien(s) ou à un de leurs collègues sur l'exploitation, apprendre seuls, en s'appuyant sur des notices explicatives, ou encore déléguer.
- Image négative de la formation permanente: ils ont de forts a priori sur le coût et les contenus des sessions de formation: ils les pensent trop théoriques et trop généraux.
- La démotivation du métier.



→ Les solutions déjà utilisées pour acquérir des compétences :

Mais ne pas aller en formation ne signifie pas pour autant que les exploitants n'améliorent pas leurs compétences. Ainsi, l'acquisition de compétences se fait en auto-formation (« sur le tas »).

C'est une notion floue qui recouvre des modalités d'acquisition empiriques tout au long de la carrière professionnelle. Les actions de formation sont citées en seconde position comme modalité d'acquisition de compétences.



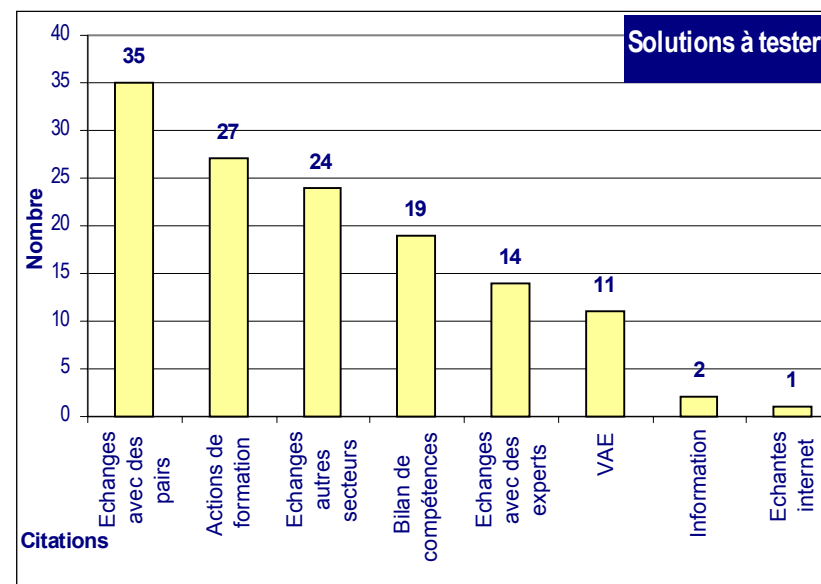
Les agriculteurs sont aussi souvent en contact avec des intervenants externes tels que des techniciens, des contrôleurs laitiers, des vétérinaires qui les conseillent et leur permettent ainsi d'acquérir ou de renforcer leurs compétences.

Enfin, le contact avec d'autres agriculteurs leur offre la possibilité d'améliorer leurs compétences.

→ Les solutions à tester :

Les échanges avec des pairs est la modalité d'acquisition de compétences que les exploitants interviewés souhaiteraient le plus développer.

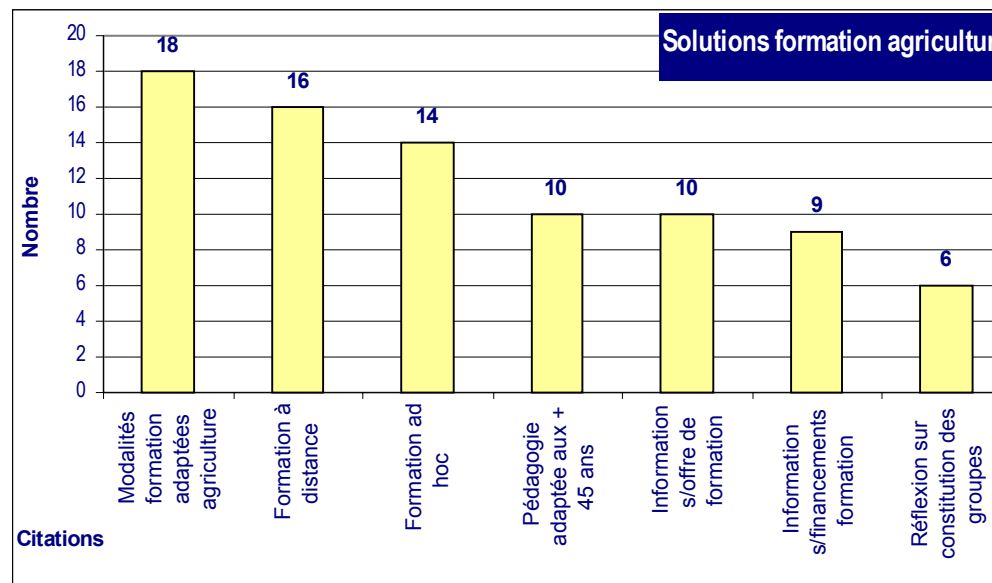
La formation vient ensuite puis les échanges avec d'autres secteurs.



→ Les solutions à tester spécifiques à la formation :

Plus particulièrement sur l'aspect formation, les solutions qui pourraient être recherchées sont relatives aux modalités de formation mieux adaptées au secteur agricole (durée, thèmes...). La formation à distance intéresse aussi les agriculteurs : peut-être y voient-ils une réponse à leur manque de temps et leur difficulté pour se faire remplacer. Puis en troisième choix, nous trouvons les formations ad hoc pour répondre précisément et directement aux besoins de compétences des agriculteurs.

La notion de groupe, qui ne faisait pas partie des propositions de départ est aussi à travailler, les avis étant partagés entre l'individuel et des groupes de petit nombre et homogènes. La formation est aussi, pour certains agriculteurs, une occasion d'échanges.



7. Les salariés du secteur agricole

→ Principales caractéristiques

- 42 personnes ont été rencontrées, dont plus de 78% d'hommes.
- Les salariés agricoles rencontrés se caractérisent par une ancienneté se situant en général entre 10 et 20 ans. Certains sont arrivés depuis peu sur leur poste (moins de 5 ans), ils ont donc été recrutés alors qu'ils avaient plus de 40 ans.
- Il s'agit d'une main d'œuvre d'ouvriers (qualifiés ou non) pour les 2/3 dont le niveau de formation initiale est, pour près de 70% des personnes rencontrées, inférieur ou égal à la 3^{ème}. Un tiers a un niveau égal ou supérieur à la classe de 1^{ère}.
- La formation initiale est le plus souvent dans le domaine agricole.
- Un quart des personnes rencontrées travaillent dans la production porcine. Les autres travaillent en aviculture, dans des CUMA ou ETA, en production laitière, en production bovine, dans les espaces verts ou en cultures.

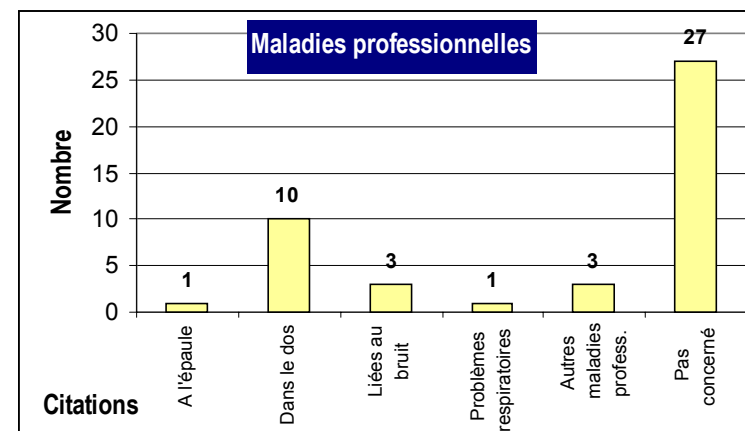
Résultats d'une enquête menée par l'Asavpa des Côtes d'Armor en 2002 :

- 30% des salariés agricoles ont un niveau supérieur ou égal au bac, 28% un niveau BEP (les plus jeunes sont les mieux formés).
- Une population agricole : 60% des salariés agricoles ont des parents agriculteurs.
- 65% des salariés occupent un poste d'ouvrier (qualifié ou non, 25% sont des responsables d'atelier ou de production.

Les femmes représentent 35% des salariés agricoles et leur part augmente avec l'âge (d'après « L'emploi en production agricole en Bretagne », édition 2002, Observatoire emploi formation de l'agriculture)

→ Les maladies professionnelles

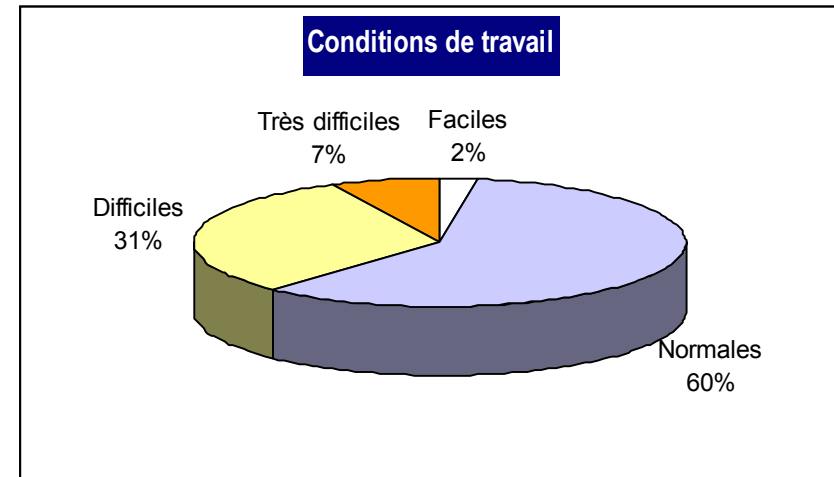
Plus des 2/3 des salariés agricoles rencontrés n'ont pas de maladie professionnelle. La maladie professionnelle la plus fréquente est liée à des problèmes de dos. A noter que les problèmes liés au bruit se rencontrent uniquement dans les CUMA/ETA.



→ Les conditions de travail

- Des conditions de travail bien acceptées par les salariés :

Les conditions de travail sont ressenties, par les salariés agricoles comme étant normales. Quelques personnes évoquent des conditions difficiles voire très difficiles. Ces conditions très difficiles ne sont pas liées à un type de production puisque sont concernés l'aviculture, un élevage bovin et un élevage porcin. Cependant, les salariés en production laitière et en production bovine sont les plus nombreux à juger leurs conditions de travail comme étant normales. Ce sont les horaires et les cadences qui sont le moins bien supportés par les salariés.



- Les améliorations déjà réalisées

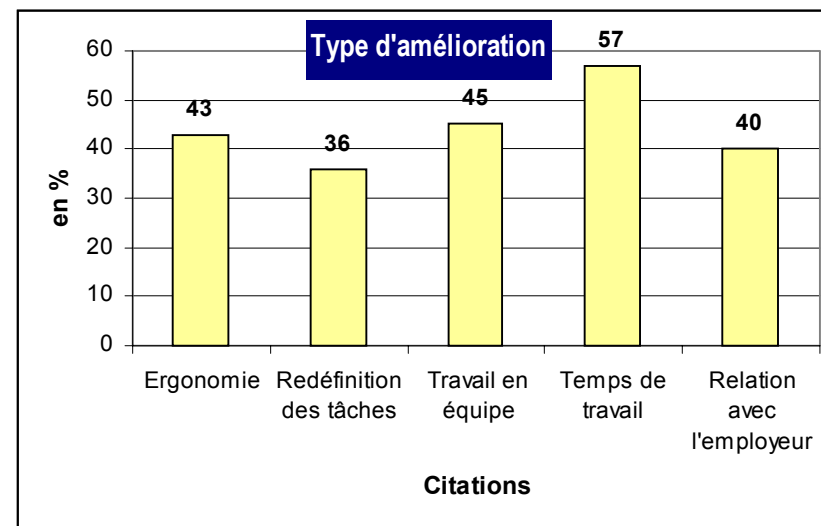
Globalement, les conditions de travail se sont améliorées : une seule personne évoque une dégradation de ses conditions de travail. Les améliorations sont surtout ressenties au niveau des postes de conduite (tracteurs, camions). Sur les autres postes, les améliorations sont d'ordre ergonomique : meilleure fonctionnalité des locaux, mise à hauteur, transpalette...

La mécanisation est citée dans le cadre des améliorations mais elle produit finalement une augmentation des cadences. Pour les salariés rencontrés, cette mécanisation est avant tout au profit de l'employeur : recherche d'une meilleure productivité.

▪ Les améliorations à réaliser :

Mais il reste des améliorations à faire, cela prend du temps, nécessite des investissements et dépend de la volonté de l'employeur. 57% des salariés souhaiteraient une amélioration des temps de travail et 45 % aimeraient travailler en équipe. Les aménagements ergonomiques, déjà nombreux, sont souhaités par 43% des salariés rencontrés.

Les salariés rencontrés souhaiteraient également avoir une information sur les postures de travail, visiter d'autres exploitations. Les tâches les plus pénibles pourraient être confiées aux plus jeunes. Les cadences étant parfois élevées, il serait nécessaire d'introduire une progressivité pour les nouveaux arrivants. La variation des tâches, la prévision des plannings constituent aussi des améliorations à envisager.



→ Les relations avec l'employeur

Les relations avec l'employeur occupent une place centrale dans le bon déroulement du travail. Elles sont souvent affectives. Il existe en effet peu de distance entre l'employeur et le salarié : même lieu de travail, mêmes travaux, même origine culturelle.

Dans leur ensemble, les salariés agricoles qui se sont exprimés manifestent un ressenti négatif à l'égard des relations avec leur employeur. Ils souhaiteraient plus de respect, de confiance, de dialogue et d'écoute. Ils posent la question de l'existence d'une formation aux relations humaines pour les employeurs.

Résultats d'une enquête menée en 2002 par les Frasavpa de Picardie et du Pas de Calais auprès des salariés agricoles de ces régions

Relations salariés-employeurs :

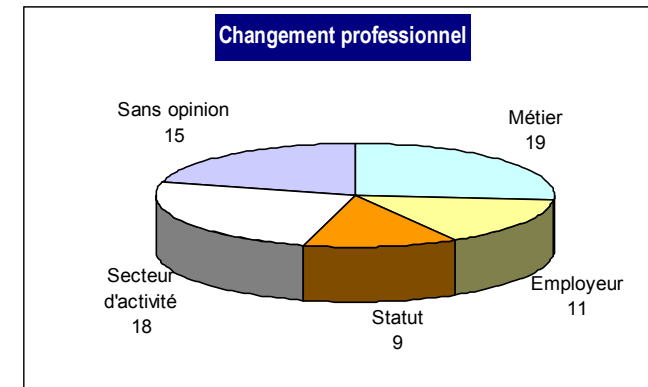
- Très bonne : 31.7%
- Satisfaisantes : 39%
- Médiocres : 9.8%
- Mauvaises : 14.6%
- Inexistantes : 4.9%

Ces relations ont tendance à se dégrader.

Autonomie des salariés sur les exploitations : Faible : 36.6% ; Moyenne : 41.5% ; Forte : 22%.

→ La reconnaissance des compétences : un fort désir de changement professionnel

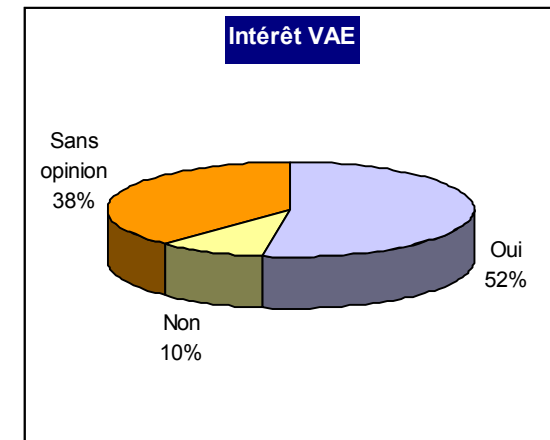
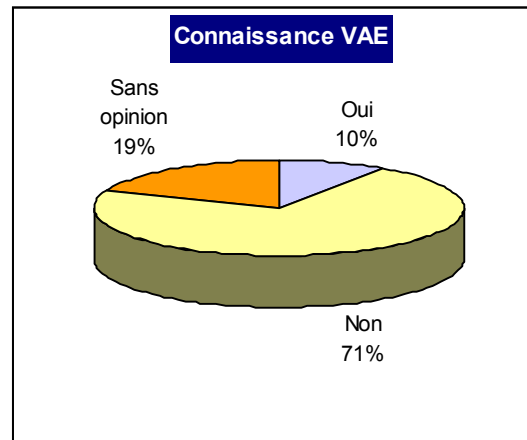
- Près de 65% des personnes interviewées désirent changer professionnellement. Ce changement s'oriente surtout vers un autre métier et dans un autre secteur professionnel. 11 personnes aimeraient changer d'employeur. Mais ce désir de changement ne signifie pas que les personnes sont prêtes à enclencher cette démarche (cf. freins au changement).
- Si cette démarche devait se concrétiser, 64 % des personnes rencontrées pensent que l'obtention d'une qualification pourrait leur être utile et 62% pensent que la validation de leurs compétences pourrait être utile également.



→ La Validation des acquis de l'expérience

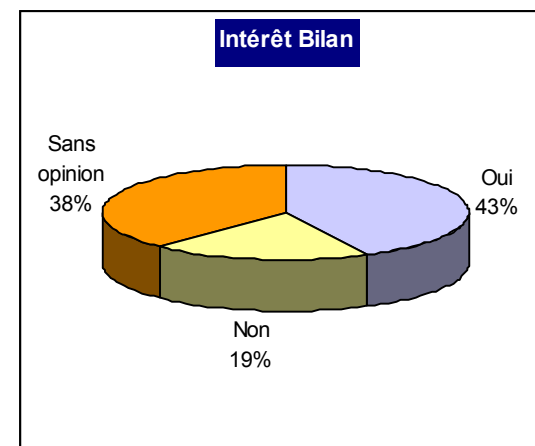
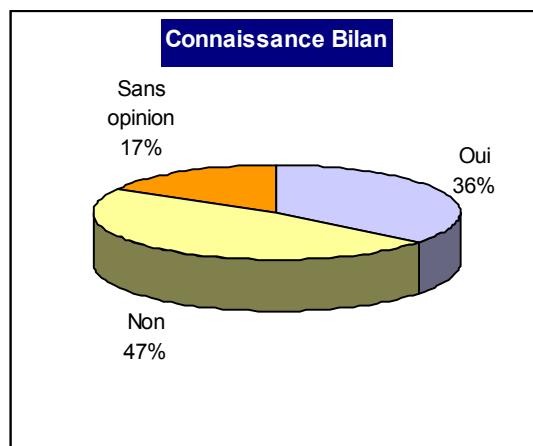
Le niveau de connaissance de la validation des acquis de l'expérience (VAE) est faible chez les salariés agricoles interviewés puisque 4 d'entre eux connaissent ce dispositif. Une fois les explications données sur ce dispositif (objectifs, conditions de réalisation), 22 salariés pensent que la VAE pourrait leur être utile dans le cadre d'une reconversion professionnelle : négocier le salaire, faire reconnaître leur expérience et aussi pour des raisons personnelles

(expérience extra-professionnelle, obtention d'un diplôme alors que la scolarité a été arrêtée prématurément).



→ Le bilan de compétences

15 salariés agricoles connaissent le bilan de compétences, ce qui est nettement supérieur au résultat obtenu pour la VAE. Mais seulement 18 personnes pensent (une fois que les explications sont données sur le bilan de compétences), que ce dispositif pourrait leur être utile en cas de reconversion professionnelle : se réorienter, connaître son niveau, faire le point sur ses compétences.



→ Les freins au changement

Malgré l'intérêt suscité par ces deux dispositifs (et surtout la VAE), les personnes ont précisé (au cours des échanges) que, compte tenu de leur âge, elles ne se sentaient pas concernées par la mise en œuvre de l'un de ces dispositifs. En effet, l'âge semble constituer un frein important au changement, les commentaires précisent que la carrière professionnelle est bien avancée et qu'un changement serait donc inutile ou encore que les employeurs ne souhaiteront pas embaucher des personnes de leur âge.

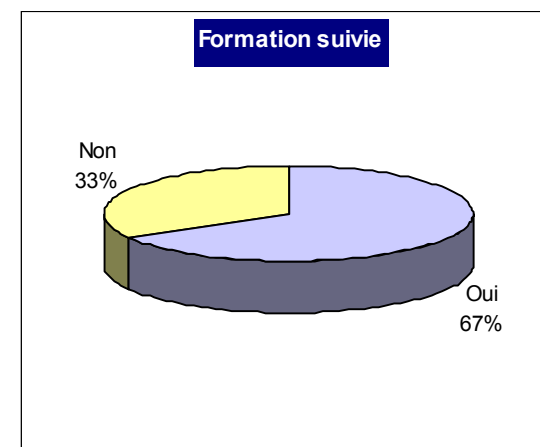
Les véritables candidats à une reconversion professionnelle sont certainement peu nombreux, malgré un souhait de changement professionnel général exprimé au début du thème consacré à la reconnaissance des compétences. Ce souhait reflète certainement les difficultés du métier de salarié agricole mais ne va pas jusqu'à la mise en œuvre d'un projet de changement.

→ L'acquisition de compétences

Depuis leur entrée dans la vie active, plus de 66 % des personnes interviewées ont suivi une formation (mais la question n'indiquait pas à quand remontait leur dernière formation). Celle-ci était, pour les trois quarts, dans leur domaine d'activité et correspondait à leur souhait.

→ Les modalités d'acquisition des compétences

Le débat qui a suivi a montré que le mode d'acquisition de compétences privilégié par les salariés rencontrés est « sur le tas » : observation, échanges (collègues, parents, employeur), conseils.



Au préalable, ces salariés avaient pour la plupart, suivi une formation agricole de base. La lecture est aussi une possibilité d'acquisition de compétences.

→ Les freins à la formation

Les personnes nous ont également appris qu'elles n'allaient pas souvent en formation (les 66% récoltés précédemment concernait toute la carrière professionnelle). Les freins évoqués sont les suivants : l'employeur qui ne communique pas les informations sur la formation (c'est lui qui reçoit les catalogues et qui autorise le salarié à suivre une formation), le coût de la formation et son éloignement. Enfin, l'âge est un obstacle au recours à la formation : « pour quoi faire à mon âge ? » « Je n'ai pas de besoin ».

Les salariés aimeraient également connaître l'offre hors du milieu agricole. Certains souhaitent des formations davantage basées sur la pratique (ils ont beaucoup appris sur le tas). Ils souhaitent aussi que leurs nouvelles compétences soient ensuite reconnues dans leur emploi.

3

LES ENTREPRISES AGRO-ALIMENTAIRES

1. Caractéristiques

28 entreprises rencontrées :

- 9 dans la phase exploratoire
- 19 dans la phase d'enquête

→ **La majorité des entreprises rencontrées comptent moins de 200 salariés avec :**

- une moyenne qui se situe autour des 213 salariés
- un minimum de 16 salariés et un maximum de 1500 salariés

→ **Les différents types d'activité sont l'abattage, la boucherie, la charcuterie, la conserverie, les produits laitiers, les surgelés, la restauration.**

→ **En ce qui concerne les salariés de plus de 45 ans, seulement 12 entreprises ont pu nous préciser le nombre de salariés dans l'entreprise :**

- En moyenne les plus de 45 ans représentent environ 20% de l'effectif moyen (213)
- S'il existe une corrélation forte entre la taille de l'entreprise et le nombre de plus de 45 ans, on note cependant que pour deux entreprises le pourcentage est bien supérieur au pourcentage moyen : entre 40 et 50 % de leur effectif total.

Toutes les deux appartiennent au secteur de la conserverie de poissons.

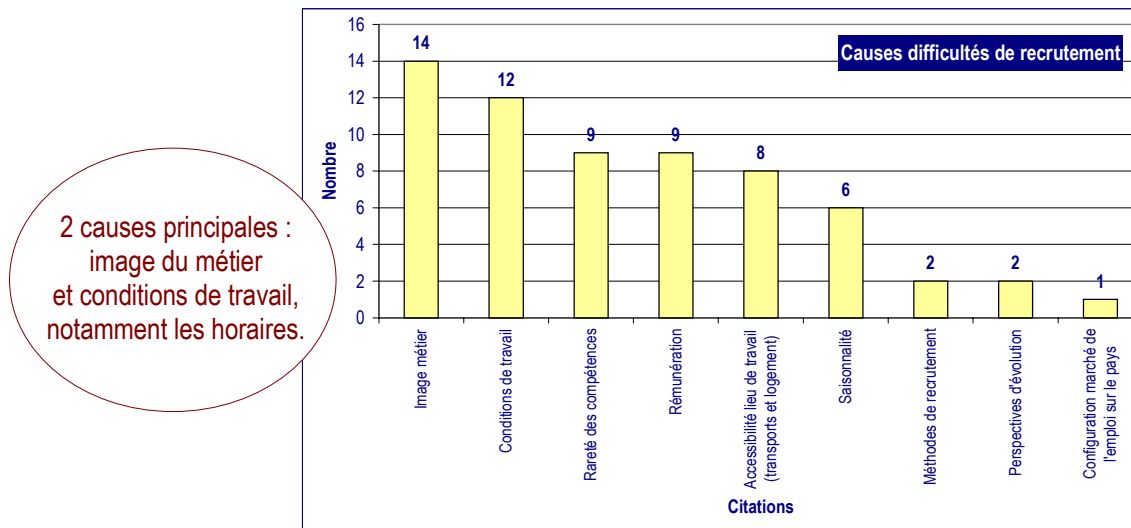
2. Le recrutement dans les IAA

→ Les entreprises agro-alimentaires rencontrent des difficultés de recrutement

La totalité des entreprises sauf une déclarent rencontrer des difficultés de recrutement.

L'entreprise qui ne connaît aucune difficulté de recrutement travaille sur les produits laitiers et la raison invoquée est la baisse d'activité et la mécanisation de sa production.

- Les causes selon les entreprises :

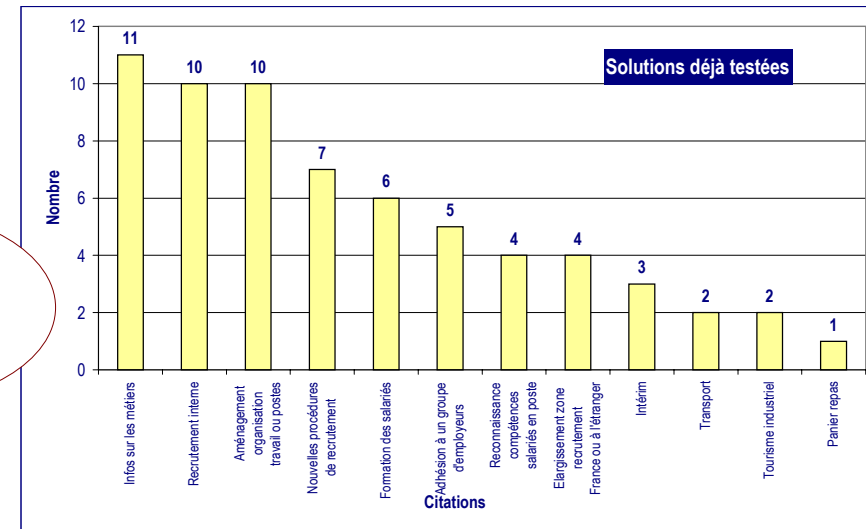


- **2 autres causes non négligeables à égalité** : la rareté des compétences, la rémunération.

- Les solutions déjà testées par les entreprises
 - L'organisation ou la participation à des forums d'information sur les métiers (en réponse au déficit d'image et la méconnaissance des métiers de l'agro-alimentaire) ;
 - Le recrutement en interne (en réponse à la rareté des compétences);
 - L'aménagement de l'organisation des postes du travail (en lien avec les conditions de travail).

- Les solutions à tester (d'après les responsables d'IAA)

La primeur à l'information sur les métiers



Peu de propositions ont été faites par les entreprises. Les solutions principales à tester s'orientent en priorité vers les ressources internes de l'entreprise.

Parmi celles citées, on trouve :

- Aménager l'organisation du travail (7 expressions)
- Information sur les métiers (5).
- Un intérêt limité pour les solutions vis-à-vis des salariés en poste: formation des salariés, recrutement interne, reconnaissance des compétences.

→ Les personnes de 45 ans et plus pourraient constituer un vivier de recrutement

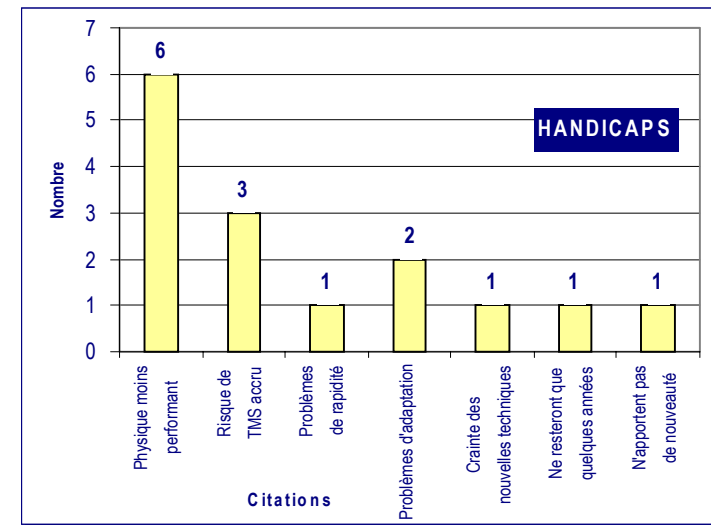
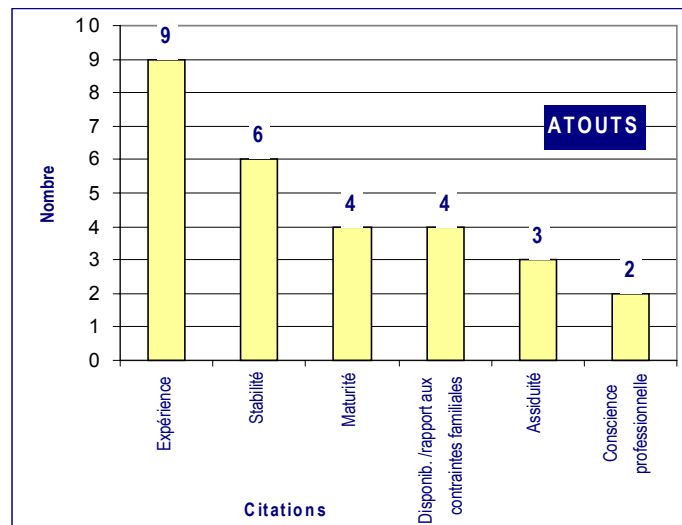
Dans cette partie nous avons cherché à connaître si les employeurs ont recruté des salariés de plus de 45 ans en 2002 et quelles représentations ils avaient de ces salariés.

- Sur 18 entreprises qui ont répondu à cette question, onze d'entre elles ont recruté des salariés de plus de 45 ans en général en petit nombre et sur des postes plutôt qualifiés. Au total ces recrutements représentent 67 salariés soit une moyenne de 6 salariés par entreprise.
 - Deux entreprises ont recruté 20 salariés et plus de cette tranche. Il s'agit des entreprises les plus importantes (1500 et 180 salariés) l'une dans la production de viande de boucherie, l'autre dans la conserverie de poissons.
 - Ces recrutements ont donné entière satisfaction à l'exception de deux cas pour lesquels nous n'avons recueilli aucun commentaire.
- La taille et l'activité de l'entreprise ne semble pas avoir d'incidence sur le recrutement des 45 ans et plus.

→ Atouts et handicaps des plus de 45 ans selon les personnes interrogées

Les responsables d'entreprises agro-alimentaires s'expriment plus sur les atouts de cette population que sur ses handicaps (28 citations positives contre 15 négatives).

Ces représentations correspondent aux conclusions d'une autre étude menée en avril 2003 au niveau national par le cabinet ASTER sur 192 entreprises, tous secteurs confondus, "la gestion des âges, pourquoi subir, comment anticiper ?". Selon les entreprises interviewées, les principaux atouts des seniors par ordre sont la fidélité, l'expertise technique, la capacité à transmettre ses compétences.



3. L'intégration des salariés

→ Les entreprises agro-alimentaires rencontrent des difficultés d'intégration de leurs salariés

Cette idée largement répandue sur les entreprises agro-alimentaires n'est pas clairement exprimée par les responsables que nous avons rencontrés : ils se déclarent plutôt satisfaites en matière d'intégration et annoncent des taux d'intégration réussie de 80 à 100% pour plus de la moitié.

Par ailleurs les entreprises ayant recruté des salariés de + de 45 ans affirment avoir eu le même taux de réussite voir supérieur aux salariés plus jeunes.

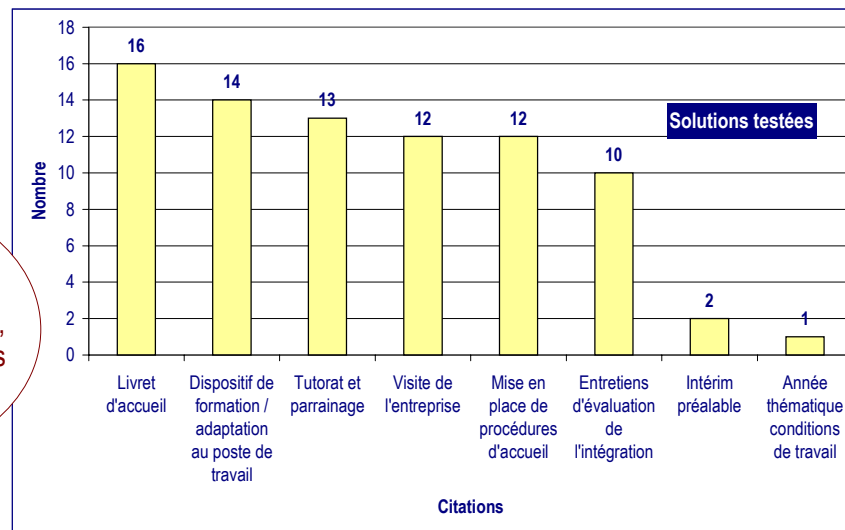
Cependant des différences existent au niveau des secteurs notamment dans les abattoirs avec un taux de réussite plus faible (60 %).

Compte tenu des difficultés de recrutement que les entreprises rencontrent, elles tentent de garder les salariés nouvellement embauchés. Ce thème de l'intégration "réussie" est travaillé par les entreprises qui ont pour la plupart mis une ou plusieurs solutions pour y parvenir.

→ Les solutions déjà testées :

- Le tutorat apparaît également comme une solution émergente pour faciliter l'intégration.

Ce sont les actions autour de l'accueil : procédures, livret, visite, qui sont les solutions les plus utilisées par les employeurs

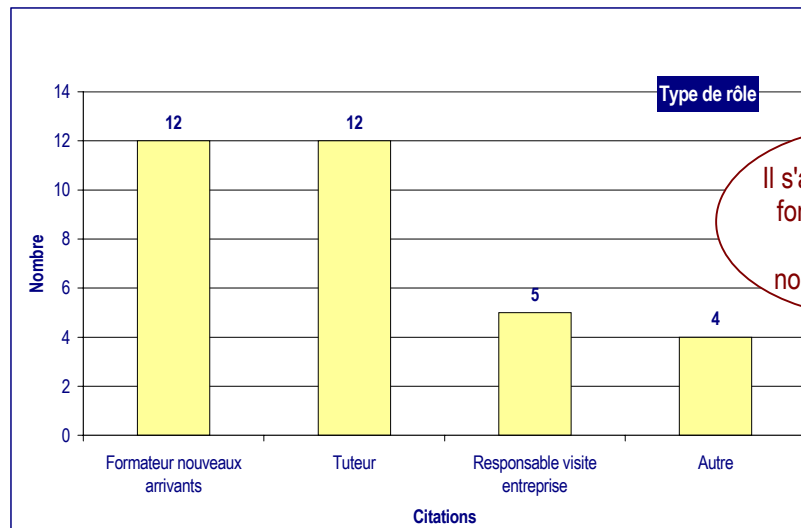


→ Les solutions à tester :

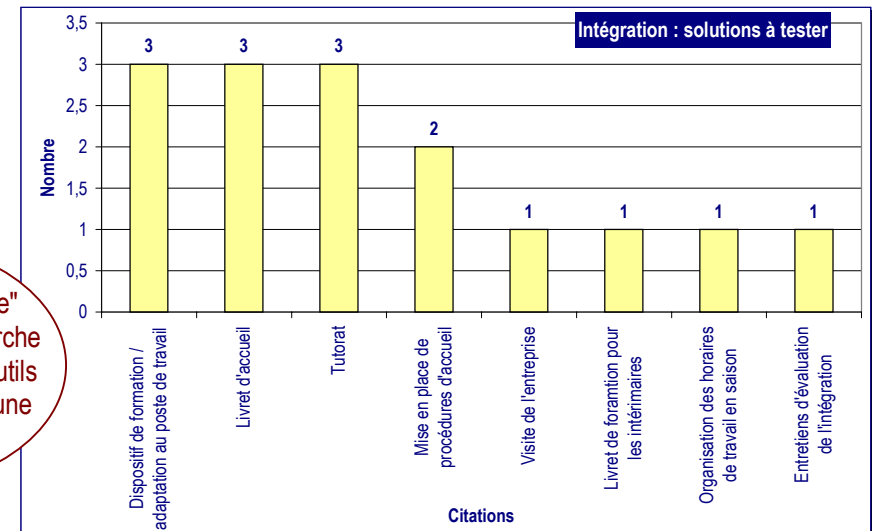
Les propositions d'actions à réaliser sont variées mais finalement peu nombreuses (moins d'une proposition par entreprise) et sont souvent complémentaires.

- Rôle des plus de 45 ans dans l'intégration :
Pour toutes les entreprises (sauf une) ayant répondu à cette question, leurs salariés de 45 ans et plus peuvent jouer un rôle en matière d'intégration.

Parmi ces rôles on trouve :



Il s'agit en priorité des fonctions de tuteur, formateur des nouveaux arrivants.



Une intégration "réussie" dépend plus d'une démarche qui conjugue plusieurs outils et/ou procédures que d'une action unique.

Là encore, nous sommes proches des représentations des entreprises interviewées dans l'étude ASTER. Celles-ci déclarent en effet qu'en matière de gestion des âges elles ont comme priorités de :

- Capitaliser les savoir-faire de seniors ;
- Faire cohabiter les juniors et les seniors ;
- Instaurer un programme de tutorat par les seniors

4. Le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans

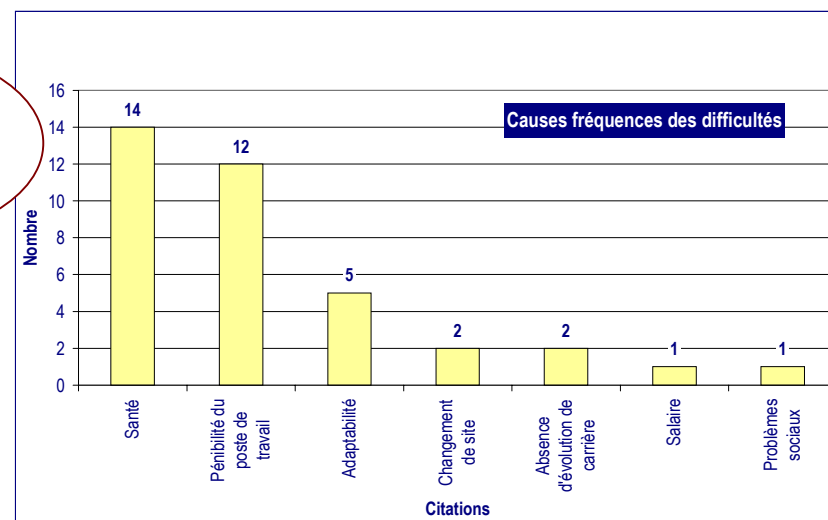
→ Le vieillissement des salariés peut être un handicap sérieux pour se maintenir dans l'emploi :

- Moins d'une entreprise sur deux déclare rencontrer des difficultés de maintien dans l'emploi de ses salariés de 45 ans et plus .
- Ce sont principalement les secteurs de la boucherie et de la conserverie qui rencontrent le plus fréquemment des problèmes de maintien dans l'emploi.

→ Les causes :

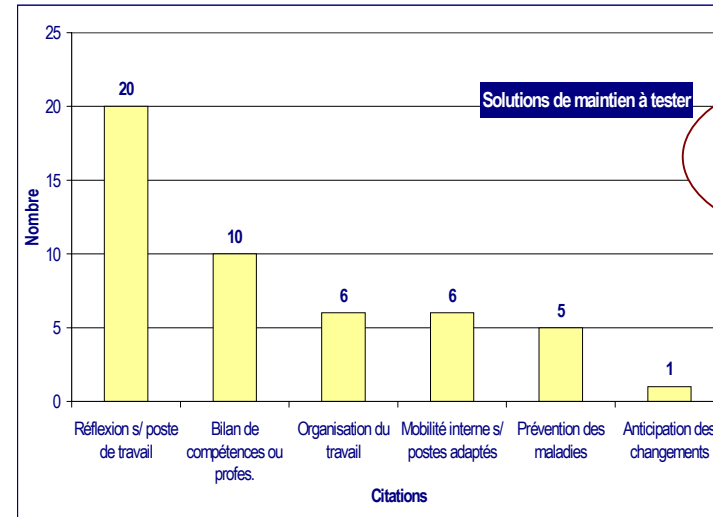
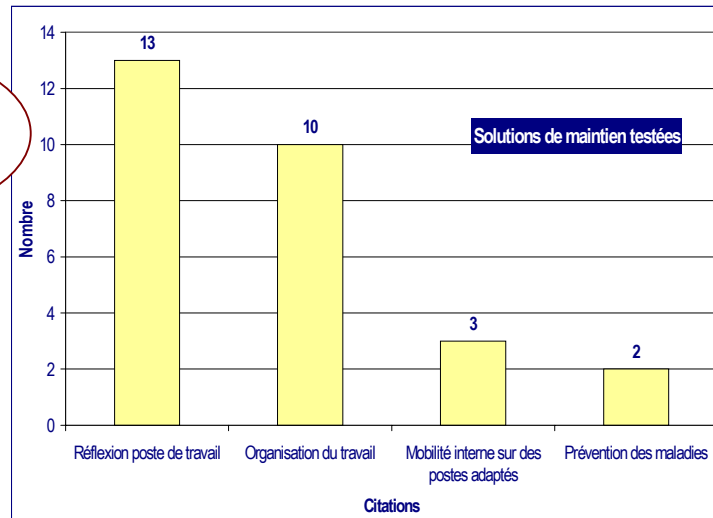
- Causes principales :
 - Ce sont les problèmes de santé les plus cités, dont l'apparition de TMS (6 citations).
 - Ces difficultés sont particulièrement présentes dans les secteurs de la boucherie et de la conserverie.
- Autres causes :
 - Pour 5 entreprises il existe également des difficultés d'adaptabilité à certains postes, aux nouvelles technologies, voir un réel manque de polyvalence.

Les problèmes de santé (14 citations)
La pénibilité du poste de travail (12)



→ Les solutions déjà testées et à tester

Aménagement des postes de travail



- Aménagement des postes de travail
- Bilans de compétences

Avec plus de deux propositions de solutions par entreprise, l'intérêt porté par celles-ci aux difficultés rencontrées pour maintenir leurs salariés n'est plus à démontrer.

- En priorité toujours l'aménagement des postes de travail pour lequel beaucoup de choses restent à faire pour certaines entreprises.
- Plus nouveau l'intérêt pour le bilan de compétences ou professionnel, et la mobilité interne (l'un et l'autre étant liés), mais également tout ce qui concerne de nouvelles formes d'organisation du travail...

5. L'acquisition des compétences et la formation dans les IAA des 45 ans et plus

Parmi les raisons le plus souvent évoquées dans différents travaux nationaux et notamment la DARES (*) sur les difficultés pour le maintien dans l'emploi ou le recrutement de salariés de 45 ans et plus on trouve :

- Des possibilités d'accès à la formation continue en très nette diminution, plus on est âgé et plus le niveau de qualification est bas :
"parmi les individus âgés de plus de 45 ans, une perspective de départ prochain à la retraite diminue de 40% la chance d'accéder à une formation toutes choses égales par ailleurs"
"la chute du taux d'accès à la formation est vertigineuse à partir de 55 ans".
- Des formations peu adaptées aux salariés âgés selon l'étude de la DARES seulement 6% des entreprises font des efforts d'adaptation, cette proportion est plus élevée (17%) chez les employeurs qui mènent une réflexion sur le vieillissement avec les partenaires sociaux.
Au cours de nos entretiens les réponses des responsables d'IAA, sur ce thème sont différentes suivant les secteurs d'activité. Si la moitié des responsables estiment que leurs salariés rencontrent des difficultés d'acquisition de compétences, c'est le secteur de la conserverie qui semble le plus concerné

→ Les causes

Elles sont multiples et portent notamment sur :

- la peur du changement,
- les problèmes de capacité d'apprentissage,
- le refus de la situation de formation,
- l'appréhension de l'outil informatique.

→ Les solutions testées

En conformité avec les résultats de l'étude de la DARES, les salariés de plus de 45 ans vont moins souvent en formation. Les entreprises interviewées ont testé peu de solutions et se sont moins penchées sur ce problème d'acquisition de compétences

Seulement 9 entreprises ont répondu, avec la mise en place :

- de reconnaissance des compétences (3 d'entre elles)
- mise en place d'un plan de formation spécifique aux besoins en nouvelles compétences (3 d'entre elles)
- mise en place d'un parcours individualisé (2 d'entre elles)

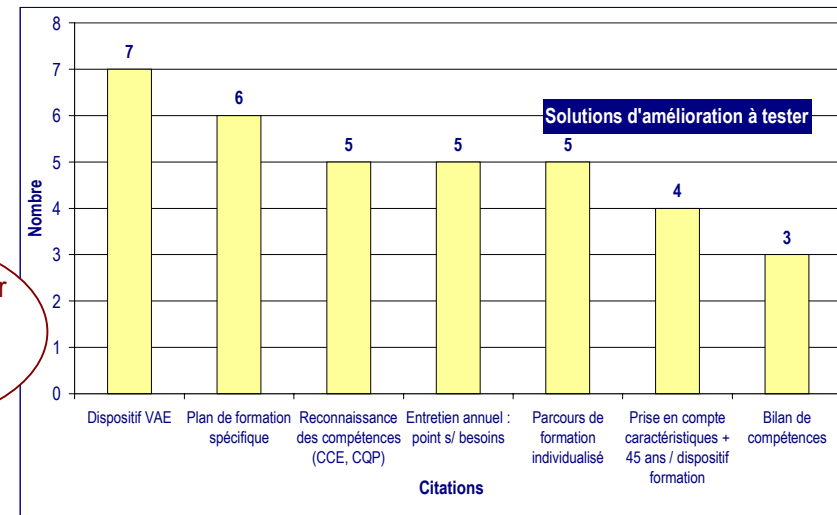
En revanche, on ne trouve aucune expérience sur la prise en compte des caractéristiques des plus de 45 ans sur le mode d'apprentissage, sur les bilans de compétences et la validation des acquis.

→ **Les solutions à tester :**

Conscientes de cette nécessité d'améliorer les compétences des salariés y compris des plus de 45 ans afin de faciliter leur maintien dans l'emploi, les entreprises ont manifesté un réel intérêt pour :

- les dispositifs de reconnaissance des compétences (VAE, CQP, CCE..)
- mise en place de plan de formation spécifique,
- parcours individualisés de formation...

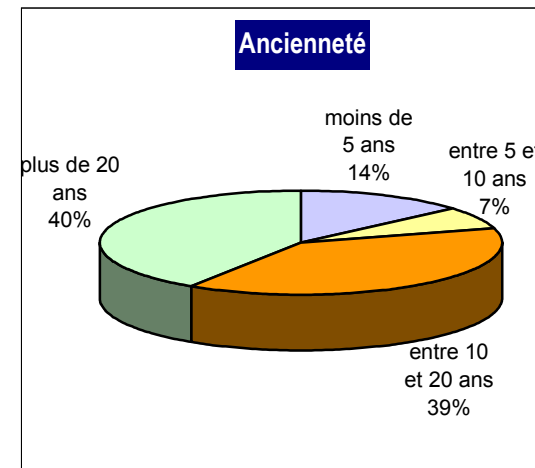
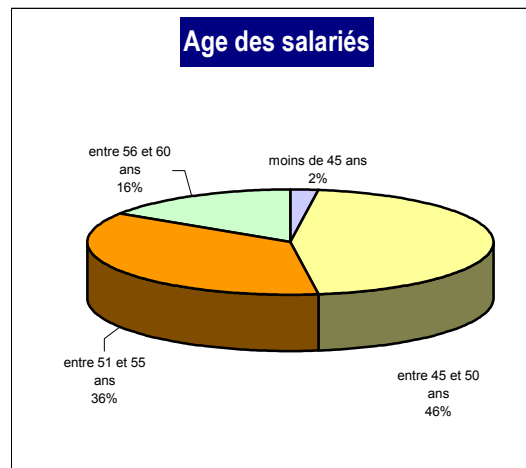
Un début d'intérêt pour des dispositifs de reconnaissance des compétences.



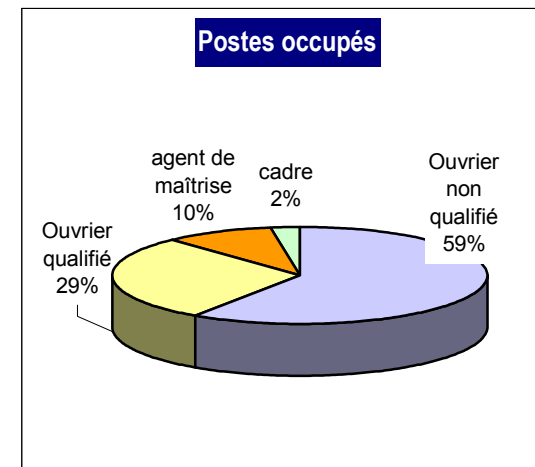
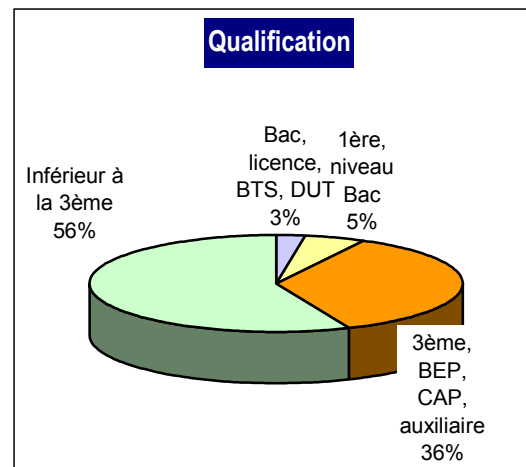
2. Les salariés du secteur agro-alimentaire

→ Caractéristiques:

- 44 salariés de 5 entreprises agro-alimentaires ont été rencontrés (1 abattoir, 2 conserveries et 2 entreprises de surgelés), dont 28 femmes et 16 hommes
- Age des personnes rencontrées et ancienneté :



- Qualifications et postes occupés
Des postes occupés d'ouvriers non qualifiés pour plus de la moitié en relation avec le faible niveau de qualification (les 2/3 ont un niveau inférieur à la classe de 3^{ème}). Et si 12 d'entre eux déclarent être titulaires d'un diplôme professionnel, 4 affirment que celui-ci est en lien avec leur métier.

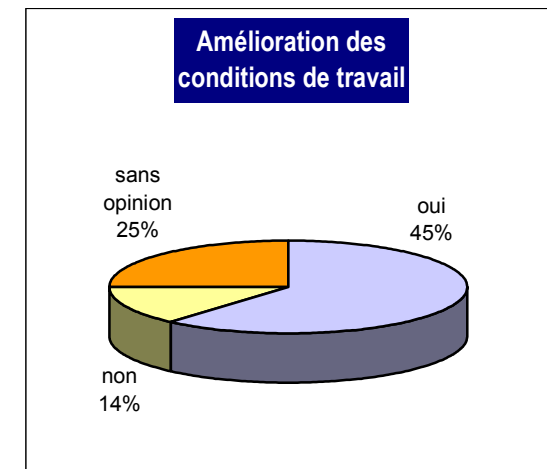
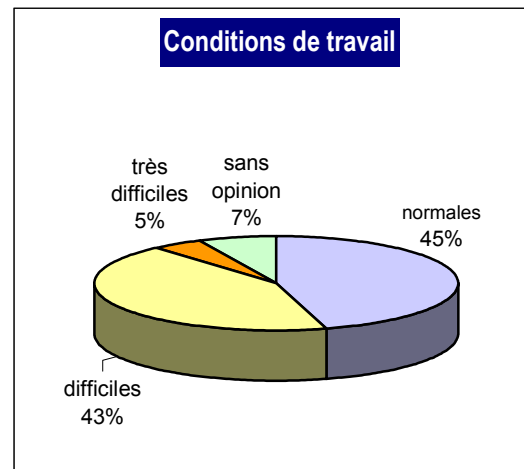


→ Les maladies professionnelles

La moitié des salariés se sont exprimés sur des maladies liées à leur travail sans pour autant que celles-ci soient reconnues comme maladies professionnelles. Il s'agit principalement de problèmes de dos (11 salariés) ; viennent ensuite des problèmes d'épaule et de poignet.

→ Les conditions de travail

- Globalement, les conditions de travail semblent plutôt difficiles mais les salariés s'en accommodent en les qualifiant de "normales" pour 20 d'entre eux ;
- C'est au niveau des cadences que les salariés se sont beaucoup exprimés.

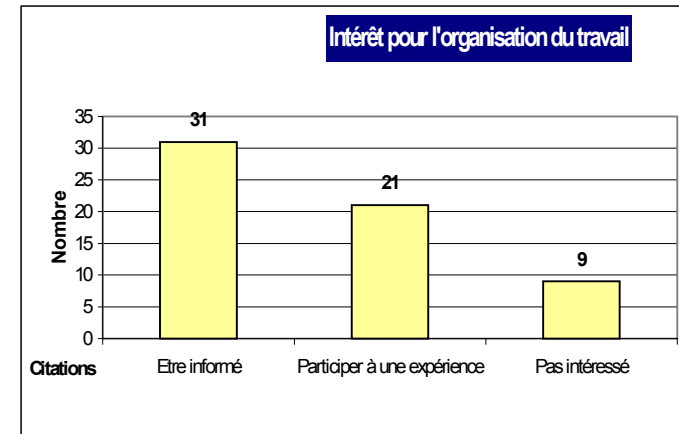


En effet, ils les jugent tous comme trop fortes, ils pensent que l'augmentation des cadences :

- nuit à la communication dans les équipes,
 - ne permet pas d'accueillir dans de bonnes conditions les nouveaux arrivants,
 - ne tient pas compte de leur âge.
- ... et les améliorations possibles
 - face à ces conditions de travail, 27 d'entre eux estiment que des améliorations peuvent être apportées ; en revanche, 11 n'ont pas d'opinion et 6 considèrent même qu'il n'y a pas de solutions.
 - leurs **propositions d'amélioration** concernent l'ergonomie des postes : les 2/3 pensent que des améliorations ergonomiques pourraient être apportées sur leur poste de travail (exemple : ventilateurs, crochets, chaises adaptées...)

→ L'organisation du travail

- En ce qui concerne cette thématique, on note que peu de salariés connaissent ou sont informés sur les possibilités qui existent...et qu'ils sont demandeurs :
 - d'informations sur les dispositifs existants
 - et pour la moitié d'entre eux, volontaires pour participer à des actions dans leur entreprise, ce qui démontre des possibilités de mobilité.
- Par ailleurs, leurs souhaits concernant l'organisation du travail se concentrent sur :
 - Le renforcement des équipes,
 - La mobilité d'un poste à l'autre
 - L'aménagement des horaires (réduire les amplitudes et les cadences)
- On se rend compte que, lorsqu'une entreprise met en place une initiative sur le travail en équipe (ce qui était le cas parmi les salariés interviewés), celle-ci a été bien identifiée par les salariés de l'entreprise concernée alors que 2/3 des interrogés ne connaissaient ni la possibilité de redéfinir les tâches, ni le travail en équipe. Seulement 9 pensent que cette redéfinition peut avoir un "plus" pour leur poste.



→ La reconnaissance des compétences

Les conditions de travail leur semblent difficiles, on note un certain immobilisme des salariés (lié fortement à l'âge des personnes rencontrées et au spectre du chômage) :

- 11 ont envisagé un changement de travail
 - 10 un changement de poste
 - 7 seulement un changement d'employeur.
- En ce qui concerne les compétences (validation, reconnaissance, bilan) : ces différents dispositifs sont très peu connus

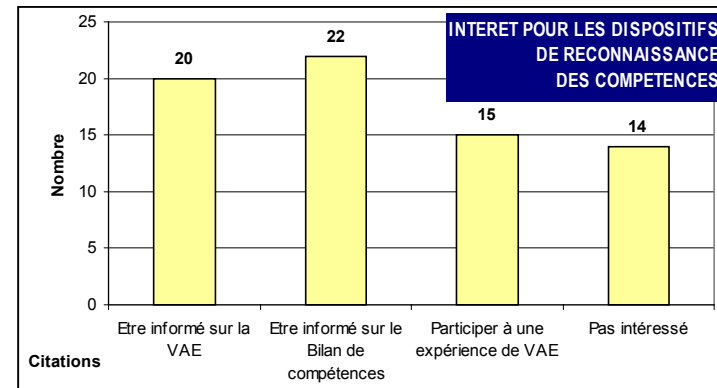
- 6 salariés connaissent la VAE ; après information, 16 pensent que cela représente un intérêt, même si l'intérêt principal est financier (c'est à dire la possibilité pour eux de mieux négocier leur rémunération).
- 9 salariés connaissent le bilan de compétences ; après information, 11 pensent que ce bilan présente un intérêt. Cette fois il s'agit pour eux de mieux identifier leurs compétences (atouts, faiblesses).

▪ Les freins au changement

Globalement, les salariés se sentent peu mobilisés par ces dispositifs.

L'âge constitue le frein principal pour le recours à la VAE ou au bilan de compétences, jugés efficaces par ailleurs pour les plus jeunes. En ce qui les concerne, ils doutent des retombées éventuelles (considérant que leur carrière ne peut plus évoluer).

Le seul intérêt qu'ils y voient est, en cas de perte d'emploi ou de nécessité de se reconvertir professionnellement, soit pour démarrer une formation, soit pour se situer en terme de compétences.



▪ L'acquisition des compétences

Un peu plus de la moitié des personnes rencontrées ont suivi une formation dans le cadre de leur emploi.

Pour la plupart, il s'agit de formation à l'arrivée sur leur poste de travail. Cette formation est réalisée en général par l'un de leurs collègues de travail, complétée par l'observation et des conseils "sur le tas". Sur certains postes, comme la découpe, la formation est plus longue (2 à 3 semaines).

D'autres formations (informatique, hygiène, incendie, remise à niveau) ont pu être organisées, mais elles ne sont pas toujours identifiées spontanément comme telles.

▪ Les freins à la formation

Les salariés rencontrés expriment peu de besoins en matière de formation. Les raisons invoquées sont :

- Leur âge
- La faible technicité des postes qu'ils occupent
- Le manque d'information sur les formations possibles : pour quels postes et quelles compétences ?

Conclusion

1. Le diagnostic participatif a permis de :

- rencontrer des responsables d'entreprises agro-alimentaires, de recueillir leurs besoins et attentes en matière de mobilité et de maintien dans l'emploi de leurs salariés de 45 ans et plus,
- rencontrer des exploitants agricoles et de connaître leur perception de leur avenir, leur besoin en matière de compétences et de mobilité,
- rencontrer des salariés d'entreprises agro-alimentaires et des salariés agricoles, de connaître leur perception de leur deuxième partie de carrière, leur besoin en matière de compétences, de mobilité et de maintien dans leur emploi,
- commencer à identifier et à mobiliser les responsables d'entreprises, les exploitants agricoles et les salariés des deux secteurs qui pourraient bénéficier des actions menées dans le cadre d'Equal.
- faire travailler ensemble deux secteurs professionnels : l'agriculture et l'agro-alimentaire autour de la notion de diagnostic participatif et de la construction de méthode,
- mobiliser les partenaires du projet en leur faisant réaliser eux-mêmes le travail de diagnostic

2. Cette phase de diagnostic était indispensable à la construction de notre projet

- Elle a permis de vérifier nos hypothèses initiales de travail : difficulté de recrutement, difficulté d'intégration, faible recours à la formation, faible mobilité des salariés de 45 ans et plus, risque de cessation anticipée d'activité, difficulté à gérer la charge de travail.
- Les entreprises agro-alimentaires ne se sont pas encore vraiment préoccupées de la gestion de leurs salariés en deuxième partie de carrière. C'est donc un travail : de sensibilisation, de mobilisation, de prise de conscience de l'importance de traiter cette question, que les partenaires du projet Equal ont débuté à travers le diagnostic et devront renforcer auprès des entreprises et des salariés de ce secteur
- Par ailleurs, les salariés des deux secteurs sont généralement très attentistes et plutôt réfractaires au changement quel qu'il soit.
- Enfin, les exploitants agricoles ont à gérer un contexte économique incertain et une profession en pleine mutation, ces deux éléments ayant une incidence forte sur leur deuxième partie de carrière.

Le travail d'expérimentations devra être accompli en tenant compte des freins et des besoins repérés dans le cadre du diagnostic.



DIAGNOSTIC réalisé dans le cadre du projet régional EQUAL "Compétences et mobilités en agriculture et agro-alimentaire en Bretagne"

Avec le soutien financier de :

