



Réalisation d'une Analyse des besoins d'emplois et de compétences dans les TPE de production de Midi-Pyrénées

Avril 2012

Cette étude a été cofinancée par l'Etat (Ministère de l'agriculture) et par l'Europe (fonds FEADER) dans le cadre du Réseau Rural Midi-Pyrénées.



Elle a été mise en œuvre par le cabinet DLM Développement :



120 rue de Thor - Immeuble Blue d'Oc
Parc Eurêka – 34000 Montpellier
www.dlm-dev.com 04.67.79.50.03

Sommaire

1	Introduction	3
1.1	Contexte de l'étude	3
1.2	Méthodologie de l'étude	4
2	Secteur agricole	5
2.1	Contexte global du secteur agricole	5
2.2	Constats communs aux salariés et chefs d'entreprise	8
2.3	Les chefs d'entreprise	8
2.4	Les salariés	11
2.5	La formation initiale et la formation continue	13
2.6	Les spécificités des différentes activités de production	14
2.6.1	Les activités de culture	14
2.6.2	Les activités d'élevage	17
2.7	Conclusion	21
3	Secteur artisanal alimentaire	23
3.1	Contexte global du secteur artisanal alimentaire	23
3.2	Constats communs aux salariés et chefs d'entreprise	24
3.3	Les chefs d'entreprise	25
3.4	Les salariés	28
3.5	La formation initiale et formation à l'installation	29
3.6	Les spécificités des différentes activités de production	30
3.6.1	Les métiers de la viande	30
3.6.2	Les métiers de la farine	32
3.6.3	Les autres métiers étudiés	34
3.7	Conclusion du secteur artisanat	35
4	Perspectives	36
5	Annexes	38

1 Introduction

1.1 Contexte de l'étude

La région Midi-Pyrénées, très étendue géographiquement, est composée de 8 départements à faible densité de population de type plutôt rural et relativement âgée (hormis l'agglomération Toulousaine, plus jeune et plus peuplée). L'agriculture et l'artisanat, très présents sur l'ensemble du territoire, connaissent une période de mutations importantes qui touche l'ensemble de leurs filières. Dans un contexte économique contraint, on constate un vieillissement de la population agricole et artisanale qui a de lourdes conséquences à plusieurs niveaux :

- Un problème de renouvellement de la main-d'œuvre qui nécessite un besoin fort de recrutement.
- La diminution du nombre d'artisans et de chefs d'exploitation.
- Le transfert d'activité et les problématiques de transmission ou de l'arrêt de l'entreprise.

A ce problème de renouvellement des actifs agricoles et artisanaux, vient s'ajouter une évolution importante des métiers, principalement liée aux évolutions des demandes des consommateurs. Il ne suffit plus de produire, il faut produire plus et mieux. Cette nouvelle donne contraint les acteurs du monde agricole et artisanal à faire évoluer leurs pratiques professionnelles en adaptant l'organisation du travail, les emplois et les compétences.

Dans une logique partenariale, la Chambre Régionale d'Agriculture et la Chambre Régionale des Métiers et de l'Artisanat de Midi-Pyrénées ont souhaité identifier ensemble les **besoins et profils d'emploi**, ainsi que les **compétences nécessaires** à l'exercice de ces emplois dans :

- les entreprises de **production agricole**, y compris les activités de diversification et les entreprises de travaux.
- les entreprises de **l'alimentation** qui relèvent du secteur de **l'artisanat** (métiers de transformation des produits agricoles : boulanger, pâtissier, boucher, charcutier, fromager, brasseur...).

L'objectif pour les Chambres étant *in fine* d'apporter des éléments permettant de définir une politique régionale de formation en adéquation avec les besoins et les attentes des entreprises et des actifs (salariés et non salariés) de ces deux secteurs d'activité.

Les deux Chambres Régionales ont donc organisé conjointement un appel d'offre et sélectionné un prestataire pour réaliser cette étude¹.

1 Cette étude a été cofinancée par l'Etat (Ministère de l'agriculture) et par l'Europe (fonds FEADER) dans le cadre du Réseau Rural Midi-Pyrénées

1.2 Méthodologie de l'étude

Les parties prenantes du projet ont souhaité travailler avec les approches suivantes :

- Une approche **territoriale** : les besoins et profils d'emploi sont identifiés par filière, mais aussi par territoire (à l'échelle départementale ou infra départementale).
- Une approche **dynamique** : les compétences nécessaires à l'exercice des emplois ont été identifiées en distinguant les compétences « traditionnelles » des compétences liées à l'évolution des métiers.
- Une approche **transversale** : les profils d'emplois sont décrits par grandes catégories avant de définir plus précisément les filières et les métiers, de façon à identifier les problématiques ainsi que les compétences transversales.
- Une approche **multi-regards** : les sources d'informations sont multiples et permettent de croiser les regards.

En effet, pour répondre aux objectifs des Chambres Régionales, le travail a été articulé autour 4 grandes étapes :

- Une **étude documentaire**, permettant aux consultants une appropriation des secteurs d'activité étudiés. Cette étape a consisté en une analyse de données¹ quantitatives et qualitatives de l'économie régionale des secteurs de l'artisanat et de l'agriculture (les tendances et les principaux enjeux des secteurs d'activité). Les informations recueillies lors de cette étape sont synthétisées dans les parties « contexte du secteur » du présent document.
- Des **ateliers de travail avec des experts** de chaque secteur d'activité, afin d'identifier les emplois nécessaires aux entreprises par filière et par type d'emploi (salariés et chef d'entreprises) sur chaque territoire. Seize ateliers de travail ont été organisés (un par département et par secteur d'activité : agriculture ou artisanat alimentaire) avec des experts dans les domaines de l'emploi et des compétences (voir liste des participants en annexe). Une attention particulière a été portée aux métiers émergents, à l'identification des problématiques, enjeux et évolutions des différents métiers ainsi qu'à leurs impacts en termes de compétences.
- Une **enquête téléphonique auprès des professionnels** de chaque secteur en vue d'identifier les besoins en compétences correspondant à chaque type d'emploi. Sur la base d'un questionnaire semi-directif, des entretiens téléphoniques ont été menés auprès d'actifs (salariés et non-salariés) exerçant les principaux métiers de la région (26 métiers pour l'agriculture et 17 pour l'artisanat alimentaire, voir liste en annexe). Au total, 147 entretiens ont été réalisés sur le territoire régional, 79 pour le secteur agricole et 68 pour l'artisanat alimentaire. Ainsi, en moyenne, entre 3 et 4 entretiens ont été effectués par métier. Cette enquête a permis de réaliser une analyse qualitative des compétences nécessaires à l'exercice des emplois.

¹ Les documents analysés à cette étape ont été sélectionnés et fournis par les Chambres Régionales

Cette étape a permis l'élaboration d'un référentiel de compétences par métier qui ont été validés par les professionnels. Ces référentiels de compétences sont fournis en annexe.

- La **synthèse des informations recueillies** au cours des étapes précédentes.

Les informations synthétisées dans le présent document sont donc essentiellement issues des réunions d'experts et des entretiens téléphoniques avec les professionnels. La représentativité des personnes interrogées étant limitée, la présente étude doit être considérée comme une tendance globale qui ne vise ni la définition de règles absolues, ni l'exhaustivité.

Les informations portent principalement sur des aspects qualitatifs, les tendances quantitatives étant présentées lorsqu'elles ont été repérées.

Le document proposé ici consiste en la synthèse des informations issues des différentes étapes de l'étude, par grand secteurs d'activité : secteur agricole et secteur de l'artisanat alimentaire.

Pour chacun de ces secteurs, les informations ont été structurées ainsi :

- Le contexte global (économique, social, ...)
- Les besoins communs à toutes les filières et tous les profils d'emplois
- Les besoins pour les non-salariés communs à toutes les filières
- Les besoins pour les salariés communs à toutes les filières
- Les informations liées à la formation initiale et continue
- Les spécificités de chaque filière

Pour chaque point ci-dessus et lorsque cela s'avère pertinent, sont exposées les informations en lien avec l'emploi, les compétences clés¹ nécessaires à l'exercice des métiers et l'évolution des compétences, en fonction des facteurs d'évolution repérés.

2 Secteur agricole

2.1 Contexte global du secteur agricole

Typologie des structures²

Midi-Pyrénées se situe en première place des régions françaises ayant le plus grand nombre d'exploitations agricoles, avec 48 757 exploitations, dont 29 512 «professionnelles».

Tableau 1 : Nombre et taille des d'exploitations agricoles de Midi-Pyrénées.

Nombre d'exploitations	2000	2007
Ensemble	60 244	48 757
Professionnelles	36 314	29 512
Surface moyenne par exploitation (Ha)	2000	2007

¹ Seules les compétences essentielles à l'exercice des emplois sont soulignées dans le rapport. Pour plus de détail, se référer aux référentiels de compétences par métier fournis en annexe.

² Cet état des lieux a été effectué avant que les données du recensement agricole 2010 ne soient disponibles.

Ensemble	39	49
Professionnelles	57	71

Il est important de souligner que depuis 2000, le taux de diminution de l'ensemble des exploitations est particulièrement important pour le département de la Haute Garonne (-24,7%), alors que les exploitations « professionnelles » sont particulièrement touchées en Hautes Pyrénées (-24,2%).

Un des principaux facteurs expliquant ce phénomène est la spécialisation et la concentration des exploitations. La surface agricole moyenne par exploitation progresse. En 2007, la surface moyenne des exploitations professionnelles de Midi-Pyrénées était de 71 hectares, en hausse de 14 hectares par rapport à 2000. Les exploitations de plus de 100 ha, exploitent 42 % de la surface agricole régionale, en progression de 10 points depuis 2000, alors que dans le même temps, les petites exploitations (- de 50 ha) ne détiennent plus qu'un quart de la surface agricole régionale en recul de 9 points sur la même période.

Production des structures

Midi-Pyrénées est au 5e rang national pour sa production agricole. Trois grands domaines de production regroupent les deux tiers des exploitations : « grandes cultures », « bovins viande-lait » et « ovins ». L'ensemble de ces filières s'attache à valoriser les produits, leur transformation et leur mise sur le marché en favorisant le développement des démarches de qualité et d'origine.

Orientation technico-économique des communes

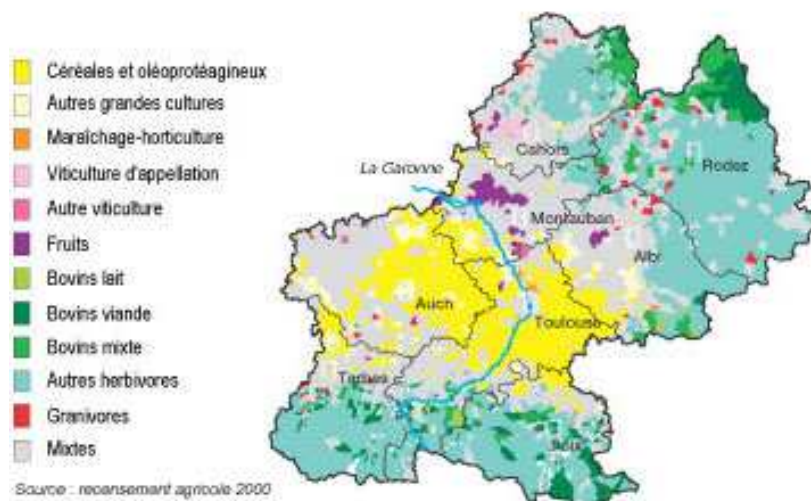


Figure 2 : Production dominante par commune.

Les productions sous des labels de qualité se multiplient dans la région. Un grand nombre d'agriculteurs se tournent vers une production soit à forte identité territoriale (AOC, IGP et labels rouges), soit biologique pour obtenir le label Agriculture Biologique (AB). Ce type de production nécessite souvent de développer des compétences permettant de répondre à des cahiers des charges très stricts.

Midi-Pyrénées est la première région « bio » de France en surface (la 3ème en nombre d'agriculteurs). Ces productions « bio » correspondent à une demande croissante des consommateurs. C'est une agriculture qui est génératrice d'emplois et

de valeur ajoutée et qui permet de pérenniser certaines petites exploitations, à travers une commercialisation en circuits courts.

Ressources humaines affectées à l'activité des structures

La main-d'œuvre rattachée aux exploitations agricoles s'est fortement réduite en Midi-Pyrénées entre 2000 et 2009. La baisse du nombre de chefs d'exploitation et de coexploitants est de 19,2% et celle du nombre de conjoints et d'aides familiaux dépasse les 42%. Ces chiffres peuvent trouver une explication dans le fait qu'environ 30 % des exploitants ont plus de 55 ans et sont donc confrontés à la question de la transmission de leur entreprise.

Les départements d'Ariège, de Haute-Garonne et des Hautes-Pyrénées sont particulièrement touchés par la diminution du nombre de chefs d'exploitation et de coexploitants. Le nombre de chefs d'exploitation de moins de 40 ans se réduit tous les ans à cause d'un déficit d'image, de la concurrence entre installation et agrandissement et du contexte de crise agricole, ce qui entraîne une baisse continue du nombre d'installations.

La région comptait en 2009, 43 600 exploitants agricoles avec une proportion d'hommes toujours très importante (72 %), mais une augmentation sensible du nombre de femmes exploitantes.

L'effectif des salariés permanents rattaché à ces exploitations continue de baisser mais de façon plus modérée – 3,3 % par an en moyenne de 2006 à 2008 contre – 6,8 % de 2005 à 2007. Les entreprises agricoles emploient 54 000 salariés avec un pourcentage de femmes en constante augmentation (36 %). 66% des salariés occupent un emploi saisonnier (d'une durée de moins de 3 mois) ; ils réalisent 16% des heures de travail. Par contre, 16% des salariés ont un emploi permanent (d'une durée de plus de 9 mois) ; ils réalisent 55% des heures de travail (contre 50 % en 2008). Cela traduit une augmentation de l'emploi permanent dans les exploitations agricoles.

On observe également une légère augmentation de l'emploi partagé en agriculture. Concernant les groupements d'employeurs, on note en 2008 une augmentation de 2 % par rapport à 2007 (261 GE en 2008). Le nombre de journées de remplacement tend à se stabiliser en 2009 (181 ETP) ; cela semble correspondre aux besoins des agriculteurs.

Profils d'exploitations

L'évolution des modes de production dessine les contours de 3 grands profils d'exploitations :

- Le développement d'exploitations spécialisées, souvent de grande taille, amène à une spécialisation des emplois. Le chef d'exploitation devient un véritable directeur d'entreprise avec une élévation du niveau de ses compétences en gestion qui l'éloigne de la production agricole. En contre partie, il a besoin de salariés avec des compétences très spécifiques, sur des activités purement agricoles (production, conduite des matériels...).
- Les exploitations diversifiées, développant souvent des activités « hors production » demandent un niveau de polyvalence accru. Les chefs d'exploitation doivent maîtriser toutes les fonctions de l'entreprise et les salariés lorsqu'il y en a, sont souvent capables d'occuper plusieurs fonctions.
- A travers la recherche de nouveaux revenus, certaines exploitations agricoles de petite taille se sont diversifiées en développant des activités extérieures à la production agricole : camping à la ferme, gîte rural, diversification

énergétique, etc. Ces exploitations ont des besoins en compétences proches des exploitations diversifiées.

De façon générale l'agriculteur ne travaille plus seul. La diversification de son activité qui peut passer par la vente de services à des commanditaires (entreprises, collectivités) l'oblige à acquérir des compétences spécifiques sur les aspects juridiques liés à la contractualisation.

2.2 Constats communs aux salariés et chefs d'entreprise

Pour assurer une production de qualité, les professionnels du secteur agricole doivent être dotés d'une bonne expérience pratique : stages, formations en alternance, expérience en tant que salarié. Pour tous les actifs, il paraît nécessaire de développer un apprentissage pratique des métiers. Les stages en entreprise pendant la formation sont essentiels. Il semble indispensable de préparer le maître de stage ou tuteur à l'accueil, au travail pédagogique adapté au parcours de formation, à l'encadrement dans les conditions de travail de l'entreprise, voire à l'évaluation du stagiaire.

Dans le cursus des jeunes actifs, il faudrait leur apporter une vision globale de l'agriculture, de ses métiers et du monde qui les entoure (institutions, banques, etc.). Le cursus de formation doit présenter les différentes opportunités de productions. Certains secteurs d'activité manquent d'attractivité (éleveurs laitiers et de porcs par exemple). Il faudrait davantage orienter les futurs actifs vers ces métiers.

2.3 Les chefs d'entreprise

L'agriculteur est un chef d'entreprise qui a besoin de développer des compétences très transversales lui permettant d'innover et d'anticiper les évolutions de son métier. Les compétences clés liées à la fonction d'exploitant sont celles d'un dirigeant d'entreprise : **stratégie**, gestion de **projets**, **gestion budgétaire** (prévisionnel et contrôle de gestion), gestion de la **production**, gestion des **Ressources Humaines**, **organisation** du travail, gestion de la **logistique**, gestion des **investissements**, **financement** de l'activité et de son développement, utilisation des outils de **bureautique** et internet, connaissance des **marchés** et de **l'environnement de l'entreprise**.

Cependant, certaines de ces compétences se déclinent de manière spécifique dans le secteur agricole.

Gestion et administration

La part de gestion dans le métier d'exploitant est devenue très importante. Au travail classique de **gestion** et de **comptabilité** (établir les factures clients, payer les fournisseurs, faire les déclarations TVA, ...) sont venus s'ajouter des activités répondant aux évolutions de la réglementation : **déclaration à la PAC**, agriculture **biologique**, agriculture **raisonnée**, démarche de **certification phytosanitaire**, etc. Ces activités nécessitent une bonne connaissance des **politiques agricoles nationales et européennes**. Ces activités conduisent les chefs d'exploitation à renforcer leur collaboration avec des partenaires externes (banques, cabinets d'expertise comptable, chambres d'agriculture, etc.). Le développement de **compétences juridiques** leur permettrait de décrypter plus facilement les informations qui leurs parviennent de ces interlocuteurs.

Les relations avec les fournisseurs semblent évoluer, moins marquées par la fidélité et plus basées sur la mise en concurrence. Il est donc nécessaire de développer des compétences en **négociation**.

En complément, les agriculteurs utilisent de plus en plus d'**outils informatiques** (ordinateurs, pockets...) au quotidien, notamment dans les matériels agricoles et pour l'enregistrement de leurs pratiques culturales et d'élevage. Cela nécessite de maîtriser ces technologies.

Organisation du travail et Gestion des ressources humaines

Les mutations du monde agricole (augmentation de la taille moyenne des structures et des volumes de production, diminution des actifs familiaux) doivent être soutenues par une montée en compétences des exploitants sur **l'organisation du travail**. Une meilleure organisation du travail entre les actifs (salariés ou non) présents sur l'exploitation devrait permettre d'améliorer la **gestion du temps** de travail, de gagner en productivité et d'améliorer la qualité de vie. Cette réflexion peut conduire vers de l'emploi salarié ou l'association avec d'autres d'exploitants. En fonction de ces modalités de structuration, des besoins en compétences spécifiques peuvent apparaître.

→ *Le choix de l'emploi salarié* : la définition d'une organisation du travail précise permet d'ajuster les besoins en main d'œuvre au moment des pics d'activité. Le **recrutement** repose sur une définition précise du **profil de poste** et la préparation d'un **parcours d'intégration** du salarié sur l'exploitation. La gestion des ressources humaines demande aux agriculteurs de connaître les aspects réglementaires du **droit du travail** (dispositions légales et conventionnelles), mais également de développer des capacités de **management** pour **motiver** leurs employés, savoir déléguer et assurer un bon encadrement de leurs employés. Ces approches relationnelles passent par l'acquisition d'**outils de communication** permettant de **désamorcer les conflits** et de **fidéliser les salariés**.

→ *Le choix de l'association d'exploitants* : l'association est perçue comme une solution pour améliorer les conditions de travail. La façon d'organiser le travail et de **gérer les relations humaines** est essentielle. Il faut savoir **communiquer**, partager le pouvoir de décision et les responsabilités. La mise en place de règles de fonctionnements (règlement intérieur par exemple) semble être un dispositif adapté à la gestion du relationnel et par conséquent des conflits. Les difficultés relationnelles sont souvent mises en évidence dans la dissolution d'associations.

Santé et sécurité au travail

Les exploitations agricoles doivent prendre en compte les outils de prévention des **risques professionnels** (notamment le **document unique**). Les risques identifiés qui peuvent faire l'objet d'une attention particulière sont notamment les risques phytosanitaires et les risques liés aux équipements de travail agricole. Il est nécessaire de sensibiliser les agriculteurs à ces risques en proposant des formations voire de l'accompagnement adapté aux spécificités des exploitations.

Commercialisation et marketing

Concernant l'activité de commercialisation, plusieurs compétences importantes doivent être maîtrisées :

- la connaissance des marchés, de leurs évolutions et de l'environnement économique de l'entreprise ;

- la valorisation des produits (présentation, emballages, etc.)
- la maîtrise de techniques de vente (communication, relation clients, argumentaires, ...) en cas de vente directe ;
- la négociation avec les acheteurs, principalement pour les structures de plus grande taille.

Compétences techniques liées à la production

Les exploitants, qu'ils aient des salariés ou pas, ont besoin de maîtriser le socle des compétences techniques pour exécuter ou contrôler l'ensemble des étapes de production. Aujourd'hui, ces compétences sont de **plus en plus pointues et diversifiées**. La majorité des exploitants a souligné l'importance de développer une grande **capacité d'observation** pour l'exercice du métier. La mise à jour des techniques et l'évolution de la production sont fortement liées à la capacité de mettre en place une **veille informationnelle**, notamment sur les nouvelles techniques de production, les équipements, le matériel, les marchés, les coûts d'approvisionnement, les prix de vente, etc.

Une grande polyvalence est à noter, notamment du fait de nombreuses **tâches annexes** à exécuter ou contrôler : maçonnerie, mécanique, entretien du matériel, électricité, électronique, plomberie, etc.

La **conduite d'engins agricoles** est souvent indiquée comme indispensable à l'exercice du métier

Compétences en lien avec la diversification de l'activité

Certains agriculteurs choisissent de diversifier leur activité pour être moins sensibles aux crises. Trois types de diversification sont à noter :

- La diversification de la production (varier les cultures, les élevages, en optimisant les moyens de l'exploitation)
- Le développement de services annexes (hébergement, restauration, loisirs, production d'énergie, etc.)
- L'intégration d'activités complémentaires au processus de production (transformation et commercialisation)

Ces diversifications impliquent des besoins en compétences complémentaires qui dépendent des choix de diversification.

L'accueil à la ferme est très présent sur la région principalement dans les départements touristiques. Les gîtes, points de vente, chambres et tables d'hôtes sont particulièrement développés mais l'activité a tendance à se stabiliser. Les agriculteurs, souvent sur de petites exploitations, ont diversifié leur activité dans un esprit de complément de revenus qui ne nécessite pas d'emploi salarié (sauf cuisine et service pour les fermes auberges). Cependant, dans ces systèmes de diversification, l'exploitant doit acquérir une capacité à **assurer l'accueil** (aspect **communication** mais aussi **sécurité**, etc.), **parler de son métier** à des non agriculteurs et accroître ses compétences en **vente** et **marketing**. C'est souvent le conjoint de l'exploitant qui s'occupe de ces activités, mais il peut y avoir création d'emploi salarié ponctuel pour le remplacement (notamment pour les activités d'hébergement et de restauration). Il semble important de noter que certaines difficultés peuvent apparaître en raison de la Convention Collective agricole qui n'est pas adaptée aux activités d'hôtellerie / restauration.

La transformation de la production pour la vente directe oblige les chefs d'entreprise à maîtriser des notions en **hygiène** et en **commercialisation**. Les coûts de production toujours plus importants peuvent orienter les agriculteurs vers la mutualisation des outils de transformation qui sont très chers. Pour les produits finis, on voit apparaître des regroupements de plusieurs exploitants au sein d'un magasin pour vendre en direct leurs productions.

D'autres pistes de diversification des exploitations agricoles existent telle que la production d'énergie, à travers la méthanisation du fumier par exemple. Ces activités nécessitent de développer de nouvelles compétences : **connaissance des acteurs de la filière**, des industriels concernés, de la **réglementation**, de la **contractualisation**, etc.

Savoir-être

En ce qui concerne les savoir-être, les agriculteurs sont unanimes pour dire qu'il faut avoir une **capacité de travail importante**, avoir une **forte motivation**, une **passion** pour le métier (choix de vie), de grandes **capacités physiques**, une bonne **gestion du stress**, une bonne capacité d'**organisation personnelle** et de **gestion de son temps** (notamment pour trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale). En complément, plusieurs savoir-être ont été soulignés : être **ouvert** et **curieux** (pour assurer la veille, échanger entre professionnels, etc.), être **pédagogue** (auprès des salariés, stagiaires...), être **solidaire**, avoir un **esprit de partage** et être **observateur**.

Transmission de l'entreprise

Le chef d'exploitation doit avoir une vision globale de son entreprise et prendre en considération le **cycle de vie** d'une exploitation. Il paraît important de sensibiliser les agriculteurs aux différentes **possibilités de transmission** d'une exploitation pour anticiper et optimiser les décisions.

2.4 Les salariés

Avec l'émergence de nouvelles organisations du travail, l'exploitant dispose de diverses possibilités d'emplois salariés : embauche de salariés permanents, embauche de saisonniers, utilisation des services de remplacement, recours à un groupement d'employeurs, Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole (CUMA) et entreprises de travaux agricoles (ETA). En fonction de ces types d'emploi, certaines compétences spécifiques peuvent apparaître.

Emploi saisonnier : Les emplois saisonniers sont liés à des activités ponctuelles de production qui ne semblent pas nécessiter généralement de compétences spécifiques (emplois généralement peu qualifiés et d'exécution, sauf cas particuliers comme la taille de la vigne ou des arbres).

Emploi permanent : L'emploi permanent nécessite le développement de compétences **techniques**, mais aussi d'**autonomie** et de **polyvalence**. Les agriculteurs délèguent principalement les activités de production qui ne correspondent pas toujours à un emploi à temps plein.

L'emploi salarié à temps plein nécessite le développement de compétences complémentaires en **conduite d'engins**, **mécanique**, **entretien du matériel**, **manutention**, **maçonnerie**...

Le groupement d'employeurs répond principalement à deux types de besoins : besoins à temps partiel et besoins saisonniers récurrents. Cette formule permet de proposer du travail à temps plein. Si les entreprises du groupement ont des activités complémentaires en termes de saisonnalité, les contrats de travail peuvent être en CDI. Les capacités d'**adaptation** des salariés sur les techniques et matériels de productions sont importantes. De plus, la **mobilité** est essentielle pour se déplacer sur chacune des entreprises du groupement.

L'emploi partagé a également vocation à se développer sur les fonctions administratives, par l'emploi de **secrétaires polyvalentes** gérant la facturation, la saisie sur ordinateur, le classement des dossiers et les démarches réglementaires. Le développement de ces emplois nécessite que les chefs d'exploitations embauchent une personne en qui ils ont entièrement confiance.

Les services de remplacement ont vocation d'assurer la continuité de l'entreprise en l'absence du chef d'exploitation (maladie, congés, formation, etc.). Ils rencontrent une demande croissante de la part des agriculteurs. Les salariés de ces services sont des agents à temps plein et à durée indéterminée ou des personnes recrutées pour une durée plus courte pour des missions temporaires. Les évolutions des métiers de l'agriculture nécessitent une professionnalisation renforcée des salariés. Au-delà des **compétences techniques**, le métier d'agent de remplacement requiert des capacités d'**adaptation**, d'**autonomie** et d'**initiative**. Il faut savoir **gérer son temps**, **organiser** l'activité et **transmettre des informations** sur des outils de plus en plus informatisés. La **prise de consignes** est une phase cruciale. Les compétences en **conduite d'engins** (matériel agricole, tracteur, camion, etc.) sont indispensables, ainsi que la **mobilité** pour se rendre chez l'utilisateur du service. Les services de remplacement sont particulièrement adaptés aux exploitations d'élevage pour le travail d'astreinte lié à la **traite**, aux **soins** et à l'**alimentation** des animaux.

Les exploitants estiment que le recours au service de remplacement est plus pertinent sur les activités de production.

Les CUMA sont porteuses d'une dynamique de développement agricole territorial. Elles ont pour objet de mutualiser du matériel agricole et des salariés. L'emploi est orienté sur des profils de chauffeurs mécaniciens salariés permanents, avec des compétences en **conduite des matériels** et **entretien** (réglages, diagnostic des pannes, réparations).

Les entreprises de travaux agricoles (ETA) sont des prestataires de services avec un engagement fort dans des démarches qualité. Ces entreprises, souvent à **la pointe technologique**, emploient des salariés permanents et occasionnels conducteurs d'engins. Ce métier requiert des compétences similaires à celles des CUMA ou des services de remplacement (adaptabilité, capacités d'analyse et de synthèse, respect des consignes, réactivité, etc.) - en termes de compétences clés en lien avec la situation du travail, mais également du **conseil** et du **relationnel auprès des clients**.

Quel que soit le type d'emploi salarié, on note un socle de connaissances techniques de base renforcé. Les besoins en **compétences techniques** sont de plus en plus précis. En particulier, la **capacité d'observation** est importante pour faire remonter les informations pertinentes aux responsables. La délégation de l'activité de production sur certaines exploitations nécessite la mise en application des normes liées à la **traçabilité**, l'**hygiène** et la **sécurité**, la **réglementation environnementale**

de la part des salariés. Il faut également souligner l'importance de la **polyvalence**, surtout dans les petites structures à travers l'acquisition de **compétences complémentaires** en maçonnerie, mécanique, entretien du matériel, électricité, plomberie.... La mécanisation et l'évolution du matériel utilisé induisent différents types de compétences : électronique, informatique, mécanique, conduite d'engins. Dans certains cas l'utilisation de l'outil informatique et bureautique se développe. En fonction de la taille et de l'organisation des exploitations, des compétences spécifiques émergent : pour les structures de grandes tailles les salariés permanents peuvent participer à l'**intégration** et au travail des saisonniers quand il y en a. Sur les structures de plus petites tailles, les salariés sont parfois amenés à faire de la **vente directe**.

Savoir-être

Les savoir-être clés recherchés chez les salariés sont similaires à ceux mobilisés chez les exploitants : l'**autonomie**, l'**esprit d'initiative**, avoir une **capacité de travail** importante, avoir une **forte motivation**, une **passion** pour le métier (choix de vie), des **capacités physiques**, être **ouvert** et **curieux**, être **observateur**, avoir une bonne **gestion du stress** liée à l'augmentation de productivité requise...

2.5 La formation initiale et la formation continue

Les non-salariés

Le métier d'exploitant s'est donc complexifié sur les plans technique, réglementaire, qualité, gestion, commercialisation, etc. Cette évolution implique un besoin en compétences techniques et de gestion renforcé. Pour faciliter l'exercice du métier d'exploitant, les professionnels interrogés conseillent d'obtenir une formation de **niveau BTS au minimum**. Certains exploitants conseillent d'**exercer une activité agricole en tant que salarié** pendant quelques années avant de prendre la décision de s'installer. Cela permet de bien cerner le métier et de prendre conscience de l'engagement que cela représente.

Les exploitants ont globalement conscience de leur besoin en formation continue. Lorsqu'ils recherchent une formation, l'offre répond plutôt bien à leurs besoins. D'une manière générale, c'est le manque de temps qui empêche les exploitants de suivre davantage de formations continues.

En complément des formations, les interventions des techniciens des organismes professionnels agricoles apparaissent comme une source précieuse d'informations et favorisent les moments d'échange et de partage. Les filières qui n'ont pas ou peu accès à ces prestations se sentent quelque peu isolées (horticulture par exemple).

Les salariés

Généralement, les formations **supérieures ou égales au bac** et qui privilégient l'**alternance** ou les **stages** en entreprise sont considérées comme les mieux adaptées. Ces formations permettent d'acquérir un socle de compétences qui favorise l'adaptabilité et l'employabilité des salariés quelle que soit la filière : à partir d'une formation agricole de base, un salarié pourra facilement s'adapter à des productions différentes s'il détient les savoir-être recherchés par les chefs d'exploitation.

2.6 Les spécificités des différentes activités de production

2.6.1 Les activités de culture

Grandes cultures

Territoires concernés : Vallée de la Garonne, Ouest du Gers, Nord de l'Ariège, Tarn.

Les exploitations en grandes cultures peuvent générer un emploi très saisonnier sur les périodes de préparation des sols, semis, irrigation, et récolte. Dans ces périodes, l'amplitude horaire peut être importante. Les agriculteurs ont alors l'obligation de faire évoluer leurs pratiques de **gestion des ressources humaines** en maîtrisant leur **communication**, la **gestion des équipes** et l'organisation du **temps de travail**. Seules les grandes exploitations ont des salariés permanents à qui on délègue une grande partie de l'activité de production.

On demande à ces salariés d'acquérir des connaissances et des capacités en **informatique** et en **électronique** pour la **conduite d'engins** avec attelage, le réglage d'outils, l'entretien du matériel; mais également en utilisation de **produits phytosanitaires** et plus généralement en **réglementation** pour être sensibilisés aux consignes de sécurité pour soi et pour les autres (utilisation du matériel de protection, manipulation des traitements, etc.). En complément, sur certaines grandes exploitations on note des besoins d'emplois sur des profils de chef de culture ayant des compétences ciblées sur la **veille** et l'**anticipation** des évolutions du secteur (développement de techniques alternatives, réglementation en matière de sécurité, etc.) .

Concernant les exploitations de plus petite taille, on constate une augmentation du recours aux **entreprises de travaux agricoles** et aux **CUMA** qui peut déboucher sur des emplois salariés. On demande souvent à ces ouvriers de faire preuve d'**autonomie** et d'**initiative** en particulier en cas de panne de machine.

Les chefs d'exploitations sont de plus en plus régulièrement confrontés, aux évolutions des marchés et de l'environnement commercial nécessitant de **connaître les marchés**, les techniques de **négociation** et de **vente**, et de lire les cours de cotations. Le contexte économique nécessite d'acquérir des compétences en comptabilité et fiscalité permettant d'optimiser leurs investissements et les **autonomiser par rapport à leurs conseils externes**.

De façon générale, dans les exploitations en grandes cultures, les agriculteurs se tournent de plus en plus vers une agriculture raisonnée, avec la mise en place de processus de traçabilité permettant de prendre en compte les **aspects agri-environnementaux**.

Viticulture

Territoires concernés : Nord de la Haute-Garonne, Gers, Lot, Tarn et Garonne et l'Ouest du Tarn.

Les petites structures ont tendance à disparaître et à se regrouper notamment pour transformer et commercialiser leur production. Les compétences nécessaires à la tenue d'une exploitation viticole peuvent être assurées par l'agriculteur s'il est seul ou déléguées au salarié lorsqu'il y en a.

La vigne fait partie des cultures qui ont un besoin important de main d'œuvre saisonnière et permanente sur des activités telles que les vendanges, le travail en vert, la taille, le ramassage du bois, le palissage, l'épamprage, etc. Les évolutions techniques poussent les ouvriers viticoles à développer des compétences en **techniques d'irrigation**, **traitement** (utilisation et manipulation des produits phytosanitaires), **conduite des engins** agricoles (taille mécanique, traitements, tracteurs), **mécanique** et **électronique** pour l'entretien du matériel.

Cependant, les besoins principaux sont identifiés pour des **tailleurs** formés et compétents, car il y a un important turn-over dans ces métiers. En conséquence, les viticulteurs font de plus en plus souvent appel à des prestataires externes spécialisés. Compte tenu du volume d'emplois, le métier de **chef d'équipe** est en plein essor, avec un besoin de compétences en management pour **organiser** la charge et le temps de travail et maîtriser des outils de **gestion** et **suivi de l'activité**. De plus, le renforcement de la réglementation en matière de **sécurité** (plus de qualité et de traçabilité) les conduit à mener une **veille** régulière dans ce domaine.

Pour la **vinification**, le travail en chai requiert de maîtriser des techniques spécifiques : élevage du vin, élaboration des cuvées, coordination de la mise en bouteille, normes d'hygiène, tendances environnementales, gestion des stocks, etc. ; qui permettent de proposer de l'emploi salarié permanent sur des profils spécifiques de maître de chai. Le maître de chai doit pouvoir répondre aux évolutions techniques, des marchés et de l'environnement commercial en développant des compétences très transversales : veille et connaissance des évolutions du secteur et des attentes des clients, adaptation des techniques de vinification aux spécificités des marchés cibles et au profil du consommateur, structuration de réseaux, connaissance des marchés. Pour les structures de petite taille, les maîtres de chai sont souvent polyvalents et peuvent occuper d'autres fonctions (chef d'équipe, chef de culture,...).

La majorité des viticulteurs délègue peu la fonction commerciale : les salariés produisent et l'agriculteur vend. La vente directe, lorsqu'elle est présente, demande au chef d'exploitation d'avoir une **politique commerciale** ciblée, des connaissances sur les techniques de commercialisation, le marketing, etc. Le développement à l'export nécessite des compétences plus spécifiques, notamment : connaissance des **marchés mondiaux**, maîtrise de **langues** étrangères et des chaînes d'acheminement (pour la réglementation sur le transport et les douanes).

Dans un contexte économique contraint, dû en particulier à une forte concurrence, certains viticulteurs ont choisi de développer des activités secondaires en **agritourisme** et **oenotourisme**.

Le département du Tarn et Garonne a la particularité de faire du **raisin de table**. Ce type de production nécessite l'emploi de salariés saisonniers qualifiés, **rigoureux** et **minutieux** pour la récolte (choix de la grappe et soin apporté au moment de la cueillette).

Arboriculture

Territoires concernés : Tarn et Garonne, Lot et Gers.

C'est une filière qui a d'importants besoins en main d'œuvre saisonnière, peu qualifiée sur la période des récoltes. Sur certaines grandes structures il y a la possibilité d'emplois salariés permanents ayant des compétences en **conduite** de tracteurs, en **taille** (utilisation de sécateurs pneumatiques) et en **ramassage des fruits** (utilisation de plateformes). Les chefs d'exploitations sont eux confrontés à une évolution des techniques de **conduite de verger**, en particulier sur la gestion de la densité des arbres (nombre de fruits par branche). La compétition mondiale, les marchés tendus demandent de plus en plus de **productivité** aux salariés et aux agriculteurs qui doivent alors apprendre à **gérer leur temps**, à **s'organiser**, à être **autonome** et à **gérer leur stress**.

Compte tenu de la pénurie de main d'œuvre qualifiée, la taille des arbres fruitiers est souvent sous-traitée à des entreprises de travaux agricoles. L'arboriculture est confrontée à de nombreux départs à la retraite d'actifs salariés et non salariés. Il y a

une attention particulière à porter au **renouvellement des actifs** de la filière. Les profils d'agents arboricoles formés et spécialisés ou de chefs d'équipes sont très recherchés. Le développement de la **sous-traitance** des activités saisonnières (avec utilisation de main d'œuvre étrangère) peut nécessiter que ces salariés apprennent des **langues étrangères** (anglais, polonais...), aient des connaissances culturelles et une ouverture d'esprit. En complément, les chefs d'exploitations doivent être en capacité de vérifier que les **sous traitants sont en conformité avec le code du travail**. Ces compétences en réglementation du travail s'inscrivent dans une démarche plus générale d'amélioration des conditions de travail. Celles-ci passent par la maîtrise des règles de **sécurité au travail**, la mise en place du document unique et d'actions préventives ou correctives liées aux évolutions du matériel.

Le département du Lot a la particularité de cultiver les châtaigniers et les noyers. Le besoin en main d'œuvre est saisonnier et sans compétence particulière.

Dans le Gers, les exploitations de prunes (prune d'Agen) et de noix sont territorialisées dans le nord du département. La culture de la noix est généralement associée à un complément d'activité.

Horticulture

Territoires concernés : Tarn et Haute-Garonne.

L'horticulture sollicite tous types d'emplois. La saison du bourgeonnement (octobre/novembre) requiert de l'emploi salarié saisonnier. De manière générale, la filière a recours au travail saisonnier qui peut déboucher sur l'emploi permanent de salariés.

La gestion des ressources humaines doit s'organiser autour d'une gestion opérationnelle des équipes et du temps de travail, d'une communication adaptée, de la motivation et fidélisation des équipes. Dans ce sens, on note un renforcement de la veille et des connaissances de la réglementation en matière de **sécurité** qui passe par la mise en œuvre d'actions préventives et correctives concernant la sécurité des personnes, notamment l'optimisation de l'usage des **traitements**.

L'activité de production demande aux exploitants et aux salariés permanents de maîtriser l'ensemble du processus depuis la mise en culture des végétaux jusqu'à la mise en marché.

Les évolutions du contexte impliquent un besoin en compétences nouvelles liées à la **gestion des ressources** (énergies, eau, etc.), l'utilisation de **techniques alternatives** (en matière de fertilisation, de désherbage et de protection sanitaire, maîtrise de la croissance des plantes, etc.), l'utilisation des **produits phytosanitaires**, la maîtrise de l'outil **informatique** (enregistrements des données, suivi de l'activité, etc.), la présentation et la **valorisation du produit**, la **communication** (vente directe).

La commercialisation se fait la plupart du temps sur site. Les compétences en **vente** doivent être complétées par des **conseils** aux particuliers et aux professionnels pour l'achat de plantes, le choix des variétés, les soins à apporter, etc. L'évolution du contexte économique demande à l'exploitant d'effectuer régulièrement des **analyses macroéconomiques** (problématiques liées à l'ensemble de la chaîne de production), lui permettant **d'anticiper les évolutions** du secteur et les attentes des clients.

Maraîchage

Territoires concernés : ensemble de la Région Midi-Pyrénées, Haute-Garonne en particulier.

Le nombre d'installations en maraîchage a fortement augmenté ces dernières années. La filière maraîchage a la particularité d'avoir un grand nombre

d'installations hors cadre familial. Les exploitations sont orientées sur 2 types de structures : plein champ ou serre. La plupart du temps elles sont de petites tailles et peuvent nécessiter du travail salarié saisonnier uniquement pour la récolte. La production reste très familiale. Ces structures sont organisées en **circuit court** où la **vente** reste de la responsabilité du chef d'exploitation. Le suivi et la fidélisation des clients ainsi qu'une connaissance de **l'évolution de leurs attentes** sont très importants. Cependant, pour développer de nouvelles opportunités de commercialisation, les **marchés en gros et demi gros** peuvent être une alternative.

Les agriculteurs se doivent d'avoir de bonnes connaissances sur le **cycle de vie des plantes**, les **maladies** et **ravageurs**, **l'irrigation** et l'utilisation de **produits phytosanitaires**. L'ensemble de ces compétences peuvent répondre au renforcement de la réglementation en matière de **sécurité** (plus de qualité et de traçabilité) en améliorant l'hygiène. Il faut également savoir **gérer une production** qui reste **saisonnière** et choisir des productions afin d'étaler l'activité sur l'année (optimisation du temps de travail). Depuis quelques années, il y a une demande notamment de la part de la restauration collective pour les produits locaux bio. Les compétences en agriculture biologique sont essentiellement des **compétences agronomiques** : préservation de la fertilité du sol, maintien de la biodiversité, mise en œuvre des rotations, etc.

Les départements du Tarn, Gers, Tarn et Garonne et Haute-Garonne ont une spécificité avec la culture de l'ail. Cette filière emploie de la main d'œuvre sans compétence particulière pour le triage de l'ail.

La culture du melon très présente dans le département du Lot est aujourd'hui un peu en déclin. Elle est également présente dans le Tarn et Garonne et le Gers.

2.6.2 Les activités d'élevage

Elevage ovins

Territoires concernés : Lot, Aveyron, Ariège et Hautes-Pyrénées.

L'Aveyron est l'un des seuls départements français où l'on trouve à la fois de l'élevage d'ovins lait et d'ovins viande. La tonte des animaux est une activité saisonnière qui peut nécessiter de faire appel à de l'emploi salarié ou à une entreprise de prestation de service.

Les élevages d'ovins viande souffrent de l'image d'un métier peu rémunérateur, avec un temps de travail important. L'emploi salarié est principalement saisonnier avec le recrutement de bergers d'estive qui peuvent également s'occuper de **l'agnelage** en hiver. Cependant, il est important de souligner la possible disparition de l'activité d'estive du fait de la réintégration des prédateurs (ours, loups, etc.). En réponse à cette problématique, il est nécessaire de maîtriser les techniques de prévention des risques liés à ce phénomène.

Les principales compétences demandées aux bergers sont le **dressage de chiens** et la **gestion de troupeaux** parfois importants. Pour cela, la **capacité d'observation** est primordiale. Ils doivent également apprendre à **gérer l'herbe** en mettant en place un pâturage tournant.

L'évolution économique incertaine de la filière (réforme des politiques agricoles et crise économique notamment) requiert un renforcement des **compétences entrepreneuriales**. L'échantillon questionné évoque plus particulièrement des besoins en gestion de projets (méthodologie de projets, élaboration de budgets prévisionnels et études de faisabilités notamment) et analyse stratégique (veille

concurrentielle et analyse de l'environnement, positionnement du produit, stratégie de développement de l'activité selon l'évolution des techniques de production, par exemple).

Les conditions de travail peuvent être difficiles en raison de bâtiments pas toujours adaptés aux contraintes de l'élevage d'ovins.

L'exercice des métiers de la filière semble donc nécessiter tout particulièrement une forte motivation et correspondre à un choix de vie.

Traditionnellement les élevages d'ovins laits proposent des emplois salariés permanents nécessitant des compétences en agnelage et en conduite d'engins. Plus généralement, la **surveillance du troupeau**, les connaissances en **alimentation**, la **gestion du pâturage**, la **reproduction**, la **traite** et l'**élevage des agneaux** font partie des compétences nécessaires à la fois à l'exploitant et au salarié.

Ces exploitations très intéressantes économiquement il y a encore peu de temps, ont favorisé le travail en association (GAEC ou EARL) permettant de regrouper un grand nombre d'animaux. Cette concentration d'exploitations laitières ne transforme en général pas leur production en fromage. Par contre, elles adoptent un fonctionnement de plus en plus industriel correspondant au fonctionnement des structures de grande taille.

Les besoins en compétences correspondent donc à ce nouveau mode de fonctionnement, moderne, utilisant des machines et outils **à la pointe de la technologie** et recourant à une main d'œuvre plus qualifiée.

Compétences en lien avec la production : **maîtrise des nouvelles technologies de communication et d'information**, afin d'assurer une veille sur l'innovation, mais aussi d'échanger entre professionnels sur des problématiques diverses ; **maîtrise de l'informatique et de l'électronique** pour l'utilisation des machines de traite et l'alimentation notamment (logiciels spécifiques, etc.) ; **méthodes scientifiques** : analyse nutritionnelle des aliments, utilisation de la biochimie ou de la biologie pour optimiser la santé des animaux et la qualité de la production, calculs de doses, suivi vétérinaire accentué, application de règles d'hygiène strictes, etc.

Compétences en lien avec la gestion de la structure : **logiciels** de gestion et de suivi de l'activité ; méthodes et outils de **management** adaptés à la taille de la structure et au nombre de salariés ; **methodologie de projets** pour développer l'activité de façon cohérente et pérenne ; **veille** juridique, informationnelle, concurrentielle, sur l'évolution des politiques agricoles, etc.

Si ces compétences ne sont pas spécifiques à la filière, les professionnels de l'élevage ovin soulignent particulièrement ces besoins.

Les exploitations laitières avec transformation de leur production tendent à maintenir une dimension à un niveau familial (ou TPE), contrairement aux exploitations uniquement basées sur la production de lait. Le positionnement de ces exploitations est principalement sur des produits hauts de gamme (« traditionnels », bio, etc.). L'ensemble de ces évolutions exigent une grande maîtrise des **techniques de production** ainsi que des **normes d'hygiène** et du **soin** aux animaux.

Quel que soit le mode de production des ovins, on constate une tendance à la féminisation de l'emploi due en partie à **l'activité de transformation** (Ovins lait).

Elevage caprin

Territoires concernés : Aveyron, Ariège, Lot et Hautes-Pyrénées.

L'élevage de caprins est un secteur où le nombre d'installations a augmenté depuis plusieurs années. La production est exclusivement laitière. La fragilité de l'animal nécessite une attention particulière au moment de la **traite** et le respect des **conditions d'hygiène**. Le développement de la transformation laitière requiert d'avoir des compétences spécialisées sur la **production de fromage** et la **vente directe** des produits hauts de gamme à forte identité « traditionnels, bio, etc. ». L'activité a vu un développement important de **l'informatisation** et de l'utilisation de **nouvelles technologies**, ainsi que des techniques de **maintenance**.

L'Ariège avec le territoire du Couserans a une spécificité de collecte de lait par des industries ou artisans locaux, mais la production n'est pas assez importante pour répondre à leurs besoins. La grande majorité des exploitations sont de petites structures avec un troupeau de 30 à 40 chèvres qui n'emploient pas de main d'œuvre. Comme pour les élevages d'ovins, on observe une certaine concentration des exploitations laitières qui ne transforment pas en fromage.

L'augmentation de la taille des structures, du nombre de têtes de bétail entraîne une augmentation des besoins en personnel qualifié et une gestion plus structurée de l'exploitation. Ceci a donc un impact sur les besoins en compétences des exploitants : meilleure maîtrise des méthodes de gestion et de management d'entreprise ; informatisation et utilisation de **nouvelles technologies** (en lien avec le matériel utilisé) ; **gestion de projets** pour assurer un développement cohérent et pérenne de l'activité (méthodologie de projets, réalisation de business plans et d'études de faisabilité, analyse des investissements et des coûts selon les objectifs, etc.) ; **techniques de maintenance** des machines agricoles spécifiques à l'activité, etc.

Elevage bovin

Territoires concernés : Toute la Région Midi-Pyrénées.

Les élevages de bovins lait sont confrontés à une crise économique qui a conduit à la disparition de petites exploitations et au regroupement de structures. Le marché a tendance à être volatile/fluctuant, d'où l'importance de développer des **capacités d'adaptation**, de **gestion renforcée** (lissage de l'activité sur plusieurs années...) et de **stratégie** (par exemple, être capable de mettre en place une diversification pertinente). Concernant l'activité de production, les éleveurs laitiers doivent être particulièrement vigilants en matière d'**hygiène**, d'**alimentation**, de **suivi sanitaire**, etc. La **traite** des animaux requiert des compétences très spécifiques (matériel robotisé, installation des animaux, techniques de « décrochage », entretien de la salle de traite). Les astreintes liées à l'obligation d'avoir une présence permanente sur l'exploitation amène à recourir parfois à l'emploi salarié, notamment par les services de remplacement. Dans ce cadre, le salarié doit pouvoir remplacer le chef d'exploitation sur les activités de traite, d'alimentation, de suivi de troupeau, les **connaissances vétérinaires**, etc.; en toute **autonomie** et en **gérant le stress** lié aux responsabilités et à la multiplicité des tâches. De plus, les **capacités d'observation** du troupeau sont très importantes et la **conduite d'engins** indispensable.

Les exploitations d'élevage de bovins allaitant (bovin viande) requièrent des compétences de **gestion du troupeau**, **manipulation** des animaux, gestion des **mises bas** et des **connaissances vétérinaires** (maladies des bovins). Les systèmes intensifs

impliquent des contraintes comparables à celle des élevages laitiers et les systèmes extensifs peuvent nécessiter des emplois saisonniers de vachers pour surveiller les animaux. Bien souvent les agriculteurs sont seuls à la tête de ce type d'exploitations qui sont de plus en plus importantes. Elles nécessitent la **mécanisation** de l'activité accompagnée par une montée en compétences adaptée : **conduite des engins agricoles** (traitements, tracteurs), connaissances en **mécanique** et **électronique** pour l'entretien du matériel, etc. Quel que soit le type d'élevages, on note une utilisation rependue des **logiciels de gestion du troupeau**. Néanmoins les **capacités d'observation** du troupeau restent très importantes.

Les perspectives économiques poussent certains agriculteurs à rechercher une meilleure valorisation de leur production (agriculture biologique) ou à se diversifier (accueil à la ferme ou transformation de leur production). La **transformation des animaux** réclame des compétences en découpe de la viande. De plus en plus d'élevages allaitants font appel à des bouchers pour transformer la viande pour que l'agriculteur puisse la commercialiser par la suite. L'évolution de la demande client vers plus de qualité renforce la traçabilité des produits et les **démarches qualités**.

Elevage avicole

Territoires concernés : Gers, Hautes-Pyrénées, Tarn et Garonne et Lot.

Les élevages de poulets et de canards valorisent souvent leur produit grâce à la **transformation** et la **vente directe**. Cette commercialisation en circuit court requiert des connaissances sur les **technologies de l'information et de la communication** (TIC), principalement en lien avec la vente en ligne (communication, gestion des sites de e-commerce,...) permettant d'être visible par un grand nombre de personnes. L'évolution de la demande clients (plus de qualité, produits artisanaux plutôt qu'industriels, bien-être des animaux, etc.) pousse les agriculteurs à connaître les **normes et labels qualité** (agriculture biologique, raisonnée, etc.) et les différentes **méthodes d'élevages** (cages individuelles, plein air, ...).

Aujourd'hui, la filière d'élevage de palmipèdes semble se découper en 3 secteurs spécialisés : **naissances**, **élevage**, ainsi que **gavage et transformation**. Le métier d'exploitant semble donc se **spécialiser** sur l'une de ces activités. Les exploitations qui ont développé la transformation de leur production doivent avoir des compétences en **hygiène** et sur les aspects **sanitaires**. Le développement de la vente directe principalement dans la filière gras nécessite des compétences en **commercialisation** pour les exploitants, l'activité de production étant déléguée aux salariés lorsqu'il y en a.

La filière manque de main d'œuvre sur les activités de **gavage** et de **ramassage** des volailles dû en particulier à des horaires de travail contraignants (gavage matin et soir, mais pas dans la journée) rendant le respect du code du travail difficile). De plus, les techniques de gavage évoluent fortement concernant les différentes formes d'**alimentation** (grains, pâtés, ...) mais également sur les méthodes de **limitations du stress** des animaux et les techniques de **manipulation** des animaux.

Elevage porcin

Territoires concernés : Aveyron, Lot, Tarn et Hautes-Pyrénées.

Les élevages porcins ont tendance à se stabiliser voire à décliner. Ces structures souffrent économiquement d'une forte concurrence de la Bretagne et de l'Espagne, mais également de contraintes environnementales de plus en plus drastiques et d'une opposition des citoyens à leur installation. Les entreprises ont l'obligation d'optimiser leurs coûts. Cette optimisation passe par une meilleure **gestion des**

coûts, alimentaires notamment (70% des charges), une meilleure **veille** sur les produits alimentaires destinés aux animaux, ainsi que de meilleures **connaissances en nutrition** des animaux.

Les élevages existants font souvent appel à des salariés très spécialisés maîtrisant les compétences de production et l'utilisation de **méthodes** toujours plus **techniques**. Les **compétences annexes** (maçonnerie, électricité, plomberie, etc.) ont été particulièrement mises en avant par les exploitants enquêtés. Les ateliers de transformation sont peu nombreux et sollicitent de la main d'œuvre principalement pour l'**abattage** et la **découpe** de la viande. En termes de savoir-être, les exploitants et leurs salariés notent principalement l'importance de la capacité d'adaptation, l'autonomie, la motivation, le dynamisme et la disponibilité. Le fait de devoir seconder l'exploitant dans ses activités peut conduire certains salariés à développer des **compétences administratives** en lien avec la bureautique, internet, l'utilisation de logiciels, etc. Les salariés peuvent être amenés à assurer des tâches administratives, variables d'une structure à l'autre, selon la taille et les besoins de l'exploitant (exemples : commandes de produits alimentaires, gestion des stocks, etc.).

Elevage équin

Territoires concernés : ensemble de la Région Midi-Pyrénées.

Depuis quelques années, on constate beaucoup d'installations en élevage équin. La viabilité de ces exploitations n'est pas toujours assurée. Les exploitants ont besoin d'accompagnement en **étude de marché**, permettant de déterminer la spécialisation de l'activité d'élevage. Dans la plupart des cas, l'élevage est réalisé dans l'objectif de mener d'autres activités : loisir et compétition équestre, location de box, production de lait d'ânesse pour savon et cosmétiques, etc.

Pour les exploitations qui ont développé des activités de loisirs équestres et dont l'activité est pérenne, des emplois salariés peuvent être proposés. Les profils les plus employables sont des personnes titulaires du diplôme de monitorat. Cette activité spécifique nécessite une **adaptation du temps de travail** et une **disponibilité** des salariés les week-ends et jours fériés.

Les compétences techniques sont principalement les **soins courants** aux animaux (pansage, traitements antiparasitaires...), veiller aux bonnes **conditions générales d'élevage** (température, hygrométrie, ventilation, propreté des box...), gérer l'**alimentation** du cheptel (calcul des rations alimentaires, approvisionnement des stocks...), assurer les **soins** spécifiques aux races (cheval de trait, ânes, etc.).

Il est important de préciser que les élevages équins sont assez indépendants et autonomes des autres filières agricoles. Un groupement d'employeurs serait en cours de création par le Conseil du cheval de Midi-Pyrénées.

2.7 Conclusion

Les métiers de l'agriculture se sont considérablement **complexifiés** au cours des dernières années.

Les évolutions aujourd'hui sont moins liées à la technique (la mécanisation des activités est répandue et bien intégrée dans les exploitations), qu'au **positionnement sur le marché**. L'agriculteur doit en effet prendre en considération de très nombreux **facteurs externes** pour orienter sa stratégie et adapter sa production : cours des

produits (achats et vente), demandes clients, politiques nationales et européennes, normes environnementales, etc. Pour la gestion et la production, il a de plus en plus besoin d'utiliser **l'outil informatique**. Pour vendre, les **technologies de l'information et de communication** (sites internet principalement) sont de plus en plus usitées. Ces évolutions ne concernent évidemment pas que les exploitants. Les salariés, lorsqu'il y en a, sont impactés aussi.

De ce fait, les **niveaux de qualification** préconisés (par les experts et les professionnels) sont de plus en plus élevés : bac pro et plus pour les salariés, BTS et plus pour les exploitants.

Pour les actifs du secteur, la formation professionnelle continue est identifiée comme une solution pour permettre le développement des compétences manquantes, mais la mise en œuvre des formations est freinée par la difficulté à libérer du temps.

3 Secteur artisanal alimentaire

3.1 Contexte global du secteur artisanal alimentaire

En région Midi-Pyrénées, après une évolution négative importante, ce secteur poursuit un redressement important avec une augmentation de 14% du nombre d'entreprises artisanales alimentaires, passant de 6252 à 7131 établissements sur la période de 2002 à 2009. Les métiers de la restauration rapide contribuent fortement à cette augmentation mais on constate également un regain des métiers plus traditionnels.

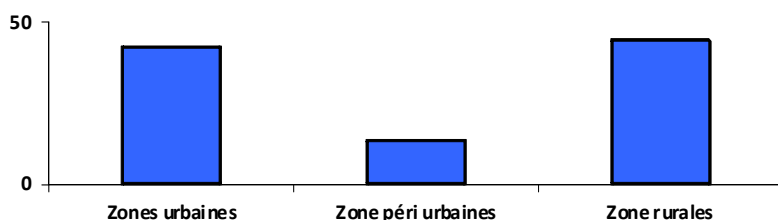
Soixante-deux pour cent des entreprises alimentaires immatriculées en Midi-Pyrénées ont moins de 10 ans.

Par ailleurs, si depuis une dizaine d'années, le secteur de l'artisanat alimentaire est marqué par de profondes transformations liées, notamment, à l'émergence de nouveaux modes de consommation (moins de produits carnés, produits moins riches en sucre, en graisses, ...),

des segments dynamiques apparaissent et concernent des activités spécialisées (confiseries, chocolateries..) ou des activités nouvelles comme les terminaux de cuisson de produits de boulangerie, ou l'activité de traiteur.

L'arrivée de nouveaux actifs permettant le développement de l'activité artisanale alimentaire est liée à la recherche d'une adéquation entre vie privée et vie professionnelle souvent difficile à conjuguer (dû à des horaires de travail importants) ainsi qu'à la possibilité de vivre de sa passion. Le choix de l'implantation de l'établissement est souvent caractérisé par une zone géographique dont va dépendre le modèle économique.

En Midi-Pyrénées, les établissements artisanaux sont répartis de façon homogène entre les zones rurales¹, les zones péri urbaines² et les zones urbaines³ (voir figure 4). Si l'implantation en zone rurale semble plus particulièrement guidée par la qualité de vie, avec, notamment, la possibilité de résider à proximité de son lieu de travail, l'investissement, bien qu'important (les tarifs les plus élevés relèvent des métiers de la farine, en lien avec la profession des meuniers) est relativement moindre que dans les zones urbaines. Les coûts moyens d'installation sont respectivement les suivants : zone rurale = 83,6K€ ; zone péri urbaine = 92,2K€ ; zone urbaine = 113,1K€, **augmentation principalement liée** au prix du local. Les aides sont également plus importantes en zones rurales.



¹ Zone rurale : un espace est considéré comme rural quand la plus petite division administrative n'a pas atteint un seuil de population totale ou de densité de population de 2 000 habitants.

² Zone péri urbaine : somme des communes d'une aire urbaine, à l'exclusion de son pôle urbain.

³ Zone urbaine : commune ou un ensemble de communes qui comporte sur son territoire une zone bâtie d'au moins 20 000 habitants où aucune habitation n'est séparée de la plus proche de plus de 200 mètres.

Figure 4 : Taux de répartition des établissements artisanaux alimentaires par zone géographique.

Le développement stratégique des entreprises urbaines et rurales peut se différencier à travers plusieurs critères :

- La taille des entreprises
 - Les entreprises rurales emploient peu de salariés (environ 0,8 ETP) et impliquent très souvent les conjoints ou la famille.
 - Les entreprises en zone urbaine ont un accroissement important de leurs effectifs (environ 1,8 ETP), dû à une volonté des chefs d'entreprise de développer leur chiffre d'affaire
- Les modes de commercialisation :
 - En zone rurale, un potentiel moins important de clients de proximité, impose d'élargir les cibles de clientèles et, en conséquence, les modes de commercialisation: vente aux professionnels, aux cantines scolaires, sur les marchés ou encore organisation de tournées. La vente sur internet reste encore peu développée.
 - En zones urbaines il s'agira surtout de diversifier les produits ou de développer les points de vente afin d'augmenter la clientèle de proximité
- L'implantation : En milieu urbain ou péri urbain le choix d'un « bon emplacement » devient primordial pour faire face à une concurrence parfois nombreuse.

3.2 Constats communs aux salariés et chefs d'entreprise

Malgré l'afflux de nouveaux actifs, le renouvellement de la main-d'œuvre ne compense pas les départs à la retraite et nécessite un besoin fort en recrutement. Sachant que les installations par reprise d'entreprise sont majoritaires dans le secteur de l'alimentation, beaucoup d'entreprises artisanales cessent cependant leur activité faute de repreneurs. Cette prise de conscience des problématiques liées à l'emploi est indispensable à la pérennité des entreprises. Elle peut permettre à terme de favoriser la création ou la reprise d'entreprise, véritable lien social principalement dans les territoires ruraux.

Une des réponses aux problèmes de transmission d'entreprise et d'emploi dans l'artisanat alimentaire est le développement de l'apprentissage, seulement un tiers d'entre eux a été formé par cette voie et deux dirigeants sur dix n'ont ni formation, ni expérience dans leur activité. En 6 ans, la région a vu le nombre d'apprentis multiplié par 4 (cf. figure 5), confirmant un réel intérêt des jeunes pour les métiers de l'alimentation. Dans le but de professionnaliser et de fidéliser cette nouvelle main d'œuvre, les chefs d'entreprises, détenteurs de savoir-faire spécifiques ont besoin de compétences adaptées, liées à la transmission de leurs connaissances et savoir-faire.

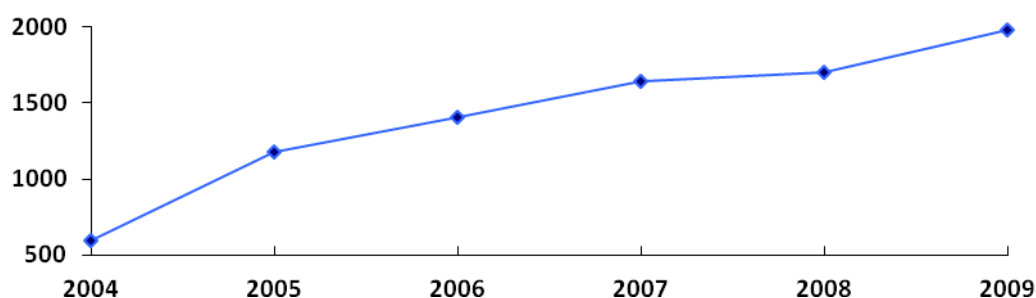


Figure 5 : Evolution du nombre d'apprentis en région Midi-Pyrénées au cours de ces 6 dernières années.

Quel que soit le profil d'emploi (salarié et non salarié) il se dégage un socle de compétences commun nécessaire à la réalisation des activités de l'artisanat alimentaire :

Compétences techniques

Les professionnels de l'artisanat alimentaire sont détenteur de **savoirs-faires qui s'inscrivent dans une démarche de progrès**. L'évolution de ces savoirs-faires permet de valoriser les produits travaillés (mise en place de labels), de créer de nouveaux produits (innovation : diététique, nutrition, en présentant des recettes avec moins de sucre, de matières grasses, de sel, d'allergènes, etc.) et d'instaurer une dynamique territoriale (filière de la farine par exemple). L'objectif recherché par la majorité des professionnels est de pouvoir allier la **productivité et la qualité**. Le maintien de cet équilibre sous-entend le développement de compétences, sur **le choix des fournisseurs et des produits** à travers une comparaison des offres sur la base de critères de performance (qualité, fiabilité, etc.) ; la négociation des meilleures conditions d'achat se rapportant aux conditions financières, aux délais de règlements, aux délais et aux quantités unitaires de livraison ; la connaissance des évolutions technologiques liées à au métier, qui passe par la **mise en place d'un système de veille**, notamment, par la participation à des réunions d'échanges entre artisans et l'utilisation des NTIC permettant de se documenter et de rechercher les informations pertinentes.

Compétences en réglementation

Travailler dans une entreprise alimentaire exige des connaissances en hygiène et sur les sujets connexes. Il parait important de généraliser les outils de préventions (**méthode HACCP**), de maîtrise des risques (guide de bonnes pratiques d'hygiène) et de traçabilité permettant, si nécessaire, le retrait de produits ciblés. Les pratiques professionnelles sont fortement impactées par les normes HACCP qui redéfinissent les modes de fonctionnement et les procédures. Aujourd'hui, la majorité des salariés et non salariés sont amenés à utiliser du matériel de nettoyage voire de bio nettoyage. Leur hygiène corporelle et leurs tenues doivent être irréprochables, en particulier, grâce à la mise en place de règles et de consignes au sein des entreprises. Cependant, si la réglementation en hygiène semble bien maîtrisée par les artisans, il reste à faire un effort pédagogique important sur la prévention des risques professionnels et le sauvetage, secourisme au travail qui passe par la généralisation du Document Unique.

3.3 Les chefs d'entreprise

Le renouvellement des établissements artisanaux alimentaires, entraine une modification progressive du profil des chefs d'entreprise. De façon assez contradictoire l'âge moyen des dirigeants n'a quasiment pas évolué, restant aux alentours des 46 ans. Cependant, on constate :

- une **féménisation** des fonctions de dirigeant (en particulier dans les métiers de la farine), un chef d'entreprise sur cinq est une femme.
- une **augmentation du niveau** d'étude avec un tiers des personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur (non lié au métier exercé) et intégrant plus facilement les aspects relatifs à l'hygiène, la

sécurité, l'organisation et le management. Ces diplômés se retrouvent principalement dans les zones urbaines.

- trois dirigeants sur 10 viennent d'un **secteur d'activité différent** de l'artisanat.

Les évolutions et contraintes liées aux métiers de l'artisanat alimentaire impliquent de la part des **chefs d'entreprises**, une inévitable prise de risque, au delà de l'investissement financier important, la mise en place de modes de gestion plus complexes, la nécessité de renouveler leur offre et d'innover en permanence. Cette transformation est caractérisée par une montée en compétences sur tous les aspects liés à la **gestion d'entreprise** :

Stratégie Commerciale

- La prospective de nouveaux marchés :

La concurrence accrue (GSM, vente directe) pousse les artisans à développer des compétences en gestion commerciale, sur la **prospective de nouveaux marchés** (cantine, restauration collective, collaboration inter métiers), de nouveaux clients, de nouveaux produits. La commercialisation des produits se fait, aujourd'hui, plus souvent par opportunité que par stratégie.

Il est donc important de déployer des **stratégies d'anticipation** qui nécessitent de maîtriser des connaissances techniques en **merchandising** et **marketing**, mais également d'établir une **typologie de clients** permettant de leur apporter une réponse adaptée.

- La communication sur la qualité des produits

Elle peut être améliorée en mettant l'accent sur les aspects santé et terroir. L'entrepreneur et ses salariés doivent savoir expliquer la provenance, la composition des produits, leur qualité nutritive, pouvoir aborder les différents aspects de la santé et de la diététique. **Répondre à la demande des clients**, les conseiller au mieux et proposer un service complet fait aujourd'hui partie intégrante du métier d'artisan.

- Les nouvelles techniques de commercialisation, internet par exemple, est un outil qui peut être développé.

Finances – administration

Dans les entreprises de type « rural », où les structures sont plus petites, beaucoup d'artisans **ont peu ou pas de compétences comptables et délèguent, par conséquent, l'entière responsabilité de cette fonction au comptable**. Les notions de chiffre d'affaire, de coût de production, de vérification des rendements, de l'évaluation des prix de revient, ainsi que la gestion du temps de travail ne sont pas toujours bien maîtrisées. Le développement de compétences en **comptabilité**, permettrait sans doute aux artisans d'avoir une plus grande **autonomie** dans la gestion de leur entreprise. Il y a donc une nécessité à construire des **tableaux de bords, des ratios de productivité** permettant d'assurer le suivi financier.

Dans les entreprises de type « urbain » qui sont généralement de plus grandes tailles, les artisans sont de meilleurs gestionnaires administratifs et financiers. Ces entrepreneurs sont souvent plus diplômés et pas nécessairement issu de la filière artisanale. Leur activité au sein de la structure est centrée sur une **gestion prévisionnelle** de l'entreprise qui nécessite de déployer des outils, méthodes et processus en lien avec les échéances, le contrôle des marges, la prévision de l'évolution du chiffre d'affaire. Leurs compétences sont orientées sur la structuration et la gestion budgétaire.

Gestion des ressources humaines

Dans les entreprises de type « urbain » on note une augmentation des points de vente ainsi que de sites de productions périurbains qui viennent approvisionner les boutiques en centre ville. Ces réseaux de distribution peuvent employer une **main d'œuvre importante**. Cette évolution demande à l'artisan d'acquérir des compétences en **gestion des ressources humaines et management** pour déléguer les tâches de productions et fidéliser les salariés. Leurs difficultés managériales reposent généralement sur les aspects de relations humaines en particulier sur **l'organisation du travail**. L'artisan doit alors acquérir des compétences en **animation, coordination** et **contrôle des activités** des salariés. Les notions de GPEC sont à introduire pour permettre une meilleure adéquation entre les compétences des salariés et des activités de production très spécialisées. En parallèle, l'artisan doit assurer le **suivi administratif et financier** des contrats et **conventions de travail**, qui passe par une maîtrise du **droit du travail**.

Dans les entreprises de type « rural », le recrutement d'un salarié est encore perçu comme une prise de risque importante. Beaucoup d'artisans préfèrent limiter leur chiffre d'affaires. Ils sont relativement indépendants, ce qui introduit une problématique liée à la **délégation des tâches et des responsabilités** lorsque des salariés sont concernés. Il paraît nécessaire d'optimiser la gestion du temps de travail **en rationalisant les postes de travail**, en organisant des plages dans la semaine pour développer **des relations de réseaux et mettre en place une veille ...**, en proposant aux salariés des emplois du temps plus confortables afin de les fidéliser.

Tableau 1 : Répartition des entreprises artisanales alimentaires de Midi-Pyrénées selon leur nombre de salariés.

Effectifs	Taux de représentation
0 salarié	59,9%
1 à 5 salariés	30,6%
6 à 10 salariés	6,2%
11 à 16 salariés	2%
+ de 16 salariés	1,3%

Pour les porteurs de projet désireux de reprendre ou créer une entreprise artisanale, l'acquisition des compétences entrepreneuriales peut se dissocier en 2 phases :

- **en amont du projet** s'agissant de **l'identification et de l'analyse des critères de choix de l'emplacement**, de **diagnostic technique et financier** (les charges sont souvent sous estimées) ainsi que la **gestion de projet**, la **gestion administrative**;
- **en aval du projet** qui sont principalement liées à la **communication-marketing** et ensuite aux compétences en gestion : **comptabilité, juridique, conseil achats** ; le cas échéant de **gestion des ressources humaines**.

En parallèle, des entreprises dites « traditionnelles », de nouveaux profils de métiers émergents sous le statut d'auto entreprise ont impacté le secteur de l'artisanat avec un essor important dans la restauration rapide et la vente à emporter (pizzeria,

sandwicherie, etc.) où on observe régulièrement des problèmes de maîtrise des **compétences de base** (lire, écrire, compter).

De façon transversale, la notion de **stratégie d'entreprise** n'est pas suffisamment prise en compte et trop souvent confiée au comptable qui n'a pas forcément les compétences requises.

Recherche et Développement

Les entreprises artisanales doivent relever le déficit de l'**innovation** en développant une capacité d'**ouverture sur l'extérieur**. Les artisans doivent **s'adapter sans cesse** et faire preuve de **curiosité**, à la recherche d'informations nouvelles permettant de faire **évoluer leurs pratiques**. En ce sens, la gestion de l'information (quelles informations sont importantes, comment les utiliser, etc.), qui passe notamment par une plus grande maîtrise de l'**outil informatique**, peut permettre le développement des entreprises artisanales en prenant en considération l'adéquation des facteurs **géographiques, économiques et stratégiques**, notamment relatives aux zones d'implantations. Cette évolution passe, notamment, par une veille active :

- **Veille informationnelle** : collecte des infos, médias, internet, soit participation à des rencontres, clubs, formations ...
- **Veille sur les évolutions des produits**,
- **Veille auprès des collectivités** sur l'évolution des infrastructures (routes, aménagement des zones commerciales, parkings, rond points ...) afin d'anticiper sur l'aménagement des points de ventes.

L'ensemble de ces éléments peut permettre aux entreprises artisanales d'être très **réactives** en apportant une réponse rapide et adaptée à la **demande du client** (GMS et particulier). Des niches de **marchés** se développent autour de **produits hauts de gamme, diététiques et biologiques**. La conception de ces nouveaux produits nécessite de tenir compte des aspects liés à la **sécurité alimentaire** (sécurité des approvisionnements, régularité de la qualité, maîtrise de la chaîne du froid et de la logistique), avec des **obligations réglementaires** à respecter.

La Production

Concernant les **activités de production**, les **compétences** associées étant **similaires aux salariés et aux non salariés**, elles sont présentées ci après.

3.4 Les salariés

L'artisanat alimentaire doit faire face à un **turn-over** grandissant, favorisant les zones urbaines et périurbaines **au détriment des zones rurales**.

La pénurie de main d'œuvre qualifiée a pour effet d'encourager le changement d'emploi en direction des entreprises qui proposent les **meilleures conditions de travail** (notamment la grande distribution).

Les mutations des métiers de l'artisanat exigent des compétences très transversales en technique de production, vente, hygiène et réglementation.

Sur les **structures de grandes tailles**, on demande aux salariés d'être productifs sur des **postes spécialisés**. Les compétences à acquérir ne nécessitent **pas de formations particulières**. Les salariés doivent être attentifs, rigoureux et consciencieux. L'évolution du matériel peut néanmoins, ponctuellement, engendrer des besoins en compétences, en particulier sur les **procédés de fabrication** des produits et les **techniques d'emballage et de conditionnement**. Dans ce contexte, les postes

d'encadrement de salariés par des **chefs d'équipes**, véritables managers, experts en **réglementations**, sont à développer. Dans certaines entreprises, un responsable qualité a été mis en place avec mission d'analyser et d'autocontrôler la chaîne de production, mais également de veiller à **l'amélioration des conditions de travail** des salariés. Ces profils d'emplois requièrent une bonne connaissance des règles d'hygiène, de sécurité et de gestion des stocks.

Sur les **structures de plus petites tailles**, on demande aux salariés de maîtriser des compétences à la fois en production et en vente. L'artisan attend de ses salariés qu'ils soient **autonomes et très polyvalents** : travailler plusieurs types de produits, servir et encaisser les clients, voire, dans certains cas, participer à la gestion de l'entreprise.

Il est important de souligner que **l'emploi salarié** s'oriente de plus en plus vers des **profils de vente**. En ce sens, **la communication avec la clientèle** est à développer (conseil auprès du consommateur sur la qualité, la nutrition, la santé, les aspects culinaires, etc.). Les compétences en **marketing** et la familiarisation aux nouvelles techniques de commercialisation doivent être pleinement intégrées par les salariés pour rendre l'activité plus performante au niveau de l'image : montage de vitrine, présentation des produits, utilisation des NTIC, etc.

Bien souvent, les **salariés** ont principalement des **compétences techniques**. Leurs compétences en gestion et principalement en **gestion de l'information** qui nécessite, entre autre, la **maîtrise de l'outil informatique, doivent être développées**. La formation doit être prioritairement axée sur les nouveaux outils qui demandent un traitement de l'information plus complexe.

La mise sur le marché de **produits semi industriels ou industriels** nécessite de nouvelles compétences qui relèvent, notamment, de l'emballage et de l'étiquetage. Par ailleurs, certains salariés, voire apprentis peuvent dans ce contexte, réaliser essentiellement des « **assemblages** » (c'est le cas pour la petite restauration, la restauration, la pâtisserie, certains produits de la boulangerie, la charcuterie). Il pourrait dès lors être intéressant de définir un socle de compétences adapté à ce type de production.

3.5 La formation initiale et formation à l'installation

Seulement un tiers des artisans a été formé par la voie de l'apprentissage et deux dirigeants sur dix n'ont ni formation, ni expérience dans leur activité. Les marges de progression de formation sont donc importantes. Plus de la moitié des entreprises artisanales fonctionnent sans salarié et ces derniers sont, la plupart du temps, autodidactes ou issus d'un parcours de reconversion.

Partant de ce constat, il est difficile de clairement identifier des parcours « types » préparant à ces métiers. Le profil des formations initiales est très varié, allant du CAP dans une spécialité artisanale (boucherie, boulangerie, etc.) à un Bac +5 en gestion.

De manière générale, la formation des futurs actifs semble ne plus être adaptée à l'évolution des métiers de l'artisanat alimentaire. Les professionnels souhaiteraient que les **diplômes** préparant aux métiers de l'artisanat alimentaire soient **actualisés** pour répondre aux évolutions de la filière :

- Le **CAP** est surtout axé sur la production, et correspond plutôt à des exigences relatives à des **emplois salariés**.
- Le **Brevet Professionnel** est plébiscité par l'ensemble des professionnels et semble **adapté** aux besoins des artisans

- Le **Bac Pro**, n'est pas souhaité par les professionnels car il aborde plus spécifiquement la gestion d'entreprise, et correspond plutôt à une formation destinée aux **futurs chefs d'entreprise**.

La formation continue devrait donc être un levier important permettant d'adapter les compétences aux exigences du marché. Elle n'est cependant pas assez développée dans les entreprises. Par ailleurs, certains salariés seront appelés à devenir des chefs d'entreprise et devront acquérir de nouvelles compétences.

Dans le cadre d'une installation, la création ou la reprise d'entreprises artisanales sont soumises à une formation obligatoire d'une durée minimum de 32 heures qui ne permet pas d'acquérir toutes les compétences nécessaires aux fonctions entrepreneuriales. Des accompagnements plus longs sont proposés mais les entrepreneurs optent assez souvent pour la formule courte qui leur permet de s'installer rapidement. Les porteurs de projets qui suivent une formation plus longue et plus complète sont mieux armés et préparés à leur prise de fonction de chef d'entreprise.

3.6 Les spécificités des différentes activités de production

3.6.1 Les métiers de la viande

Boucherie

Les métiers de la boucherie sont dans une phase de profond changement avec des **besoins en main d'œuvre qualifiée**. Cependant, la concurrence de la grande distribution a confronté les bouchers à des problèmes de recrutement, principalement dus à des **conditions de travail parfois difficiles** : horaires de travail décalés, activité physique importante, résistance à la fatigue de la station debout, au froid.

La consommation de viande a diminué et les modes de consommation ont évolué avec la restauration « hors foyer ». L'artisan doit par conséquent élargir son champ de clientèle.

L'évolution de l'abattage et le déclin de **l'approvisionnement en circuits courts** a engendré une augmentation des trajets d'approvisionnement et une uniformisation des produits. Il semble donc important de développer des compétences sur le **choix des animaux**. Savoir acheter en vif permettrait de développer la qualité en maîtrisant l'approvisionnement sur des filières locales. « L'achat en local » peut être une réponse aux attentes des clients en permettant aux artisans de **devenir sources d'informations, de conseils sur la provenance et le choix des morceaux**.

Par ailleurs, le type d'élevage a également des conséquences sur la qualité et les modes de conservation de la viande.

En conséquence, les métiers de la boucherie s'orientent fortement vers un « **service client adapté** » qui nécessite de connaître les modalités de **préparation de la viande** : la conservation, la cuisson, l'accompagnement...

Les artisans tendent à diversifier leur **activité en charcuterie-traiteur**. Le développement de cette activité permet notamment d'augmenter les marges. Certains bouchers peuvent également développer la partie **conserverie** pendant les périodes creuses. Pour accompagner cette diversification, les chefs d'entreprises, mais également les salariés, vont devoir acquérir un socle de **compétences très transversal : négociation** avec le grossiste ou l'agriculteur (savoir acheter), **découpe et préparation de produits** (farcis ou composés), **hygiène** (tenue de travail),

emballages (selon les entreprises), **vente de produits** (informations client), **connaissances nutritionnelles**.

Charcuterie

Le charcutier traditionnel tend à disparaître (en dehors de certaines zones très localisées : Lacaune par exemple). Les techniques de **fumage et de salaison** sont de moins en moins utilisées. Les charcutiers **commercialisent** de plus en plus leurs produits vers **la grande distribution**. Ils sont amenés à développer des compétences en **négociation et calcul de coût** pour la vente de leurs produits sur de gros volumes. Sur la région, de nouveaux **circuits de commercialisation** sur des productions traditionnelles s'ouvrent vers Paris et la côte méditerranéenne, ce qui soulève des problèmes de **réglementation sur l'étiquetage et la chaîne du froid**. Il faut alors développer des techniques permettant d'assurer la **bonne conservation** et le **stockage des produits** dans les règles de **sécurité alimentaire**.

L'activité de **traiteur** prend une place de plus en plus importante en charcuterie avec des prestations de service repas, de réceptions ou de banquets pour des particuliers, collectivités ou entreprises. Le métier évolue rapidement avec une ouverture sur le **travail de divers produits** (porc, volaille ou gibier, pâtisseries sucrées, pâtisseries charcutières, préparations à base de poissons, de crustacés ou de légumes, plats cuisinés) et l'utilisation **d'outils de plus en plus perfectionnés** (fours, plaques de cuisson, cellules de refroidissement, machines de mise sous vide). L'évolution du matériel peut nécessiter le suivi de formations ponctuelles. Les professionnels sont amenés à **s'adapter à la demande des clients** en les renseignant sur la composition des produits et en les conseillant sur **les modes de conservation, de cuisson et de présentation**.

De plus, l'activité des charcutiers traiteurs se développe sur l'organisation **d'événementiels** qui nécessite des **salariés très polyvalents** (cuisine et service). La qualité de ces prestations requiert de **connaître l'ensemble du cycle de vie du produit** : matières premières, transformation, conservation et transport.

Conserverie

La conserverie a besoin de pérenniser ses entreprises. La **pyramide des âges** des chefs d'entreprises est **vieillissante**. Il paraît important de susciter des vocations et d'étendre les **compétences entrepreneuriales** des repreneurs potentiels. L'emploi de salariés concerne principalement des saisonniers, sur de petits volumes d'activités.

C'est un secteur où il y a une activité importante pendant les mois de Septembre à Décembre pour la **préparation et l'expédition des colis**. On note un développement de **l'exportation** de la production qui demande de maîtriser la **réglementation** en vigueur du pays et **l'étiquetage** des denrées alimentaires préemballées (origine, composition, date de consommation, etc.). Il faut également connaître des **langues étrangères** (l'anglais principalement) et les **canaux de distribution** spécifiques à chaque pays.

Les **salariés** doivent s'adapter rapidement à des postes de travail qui ne requièrent pas de formations importantes. Les principales **compétences** à acquérir sont : la **découpe et le désossage**, l'utilisation d'outils de **pesage**, et les **procédures d'emballage**.

Concernant le **personnel d'encadrement** les aspects réglementaires, en particulier en **hygiène, traçabilité et enregistrement**, nécessitent le suivi régulier de formations. L'objectif est de maintenir une qualité sur des produits du terroir en se rapprochant d'une **logique industrielle** tout en préservant des **procédés artisanaux**. Ces chefs d'équipes ont à leur disposition un panel d'outils (autoclave, instrument de

prélèvement, outils de contrôle) permettant d'optimiser les procédés de fabrication alimentaire (cycles, mélanges de matières, cuisson, ...) et d'élaborer de nouvelles recettes. De plus, les **connaissances commerciales** et **managériales** sont des nouveaux aspects du métier à prendre en considération.

L'évolution des entreprises demande de rechercher en permanence des matières premières de qualité, d'élaborer des produits en tenant compte de la **valeur nutritionnelle** et des exigences diététiques (valeur calorifique, teneur en sel, en graisse, etc.), de développer des **compétences en marketing** (définitions des besoins, normes graphiques de la marque, veille de sur les marchés et la concurrence) et en **packaging** (préconisation de nouveaux emballages et matériaux, optimisation des sous emballages), et ce, pour répondre aux attentes des consommateurs.

Boucherie-Charcuterie-Traiteur-Conserveur

On constate une **diminution de la consommation** de viande liée aux aspects écologiques et nutritionnels ainsi qu'une **augmentation de la concurrence** des Grandes et Moyennes Surfaces. Tous ces facteurs incitent les artisans à diversifier leur activité en développant l'ensemble des métiers de la viande et à élargir leurs cibles de clientèles.

Ils doivent, en conséquence, mieux maîtriser les différents aspects de la gestion de l'entreprise, redéfinir leur **stratégie** en commercialisant vers de nouvelles clientèles (collectivités, grandes surfaces, zones de chalandises plus éloignées) et, pour ce qui concerne les consommateurs, développer la communication sur les produits: provenance des matières premières, qualité nutritionnelle, emballages respectueux de l'environnement...

La filière Boucherie-Charcuterie-Traiteur-Conserveur nécessite une main **d'œuvre polyvalente** formée aux différentes activités de production. On peut dégager un socle commun de **compétences techniques** qui semble indispensable à la réalisation de ces métiers : découpe, embossage, cutterage, stérilisation, cuisson, emballage et conditionnement. Le développement de cette polyvalence faciliterait l'employabilité des salariés et irait dans le sens de l'évolution de ces TPE.

3.6.2 Les métiers de la farine

Boulangerie

Ces dernières années, la demande client a évolué vers une **diversification** des produits, en particulier sur les pains spéciaux, la pâtisserie et le « snacking ». Les boulangers doivent exercer une activité créative en proposant une grande variété de pains par leur présentation (forme, couleur..) et leur composition. Les exigences de la clientèle au niveau de la **qualité** des produits qui concernent, notamment, l'origine des matières et les procédés de fabrication et ainsi que la réglementation en boulangerie, qui évolue vers de l'**affichage** environnemental, sont les vecteurs du développement d'une approche territoriale.

Les attentes des consommateurs combinées à la concurrence des points de vente ou des terminaux de cuisson, poussent les artisans à communiquer afin d'aider les consommateurs à **différencier la production artisanale de la production industrielle**. La qualité est un atout majeur de la production artisanale. Les artisans, mais également les salariés et en particulier les vendeurs, doivent pourvoir se distinguer en mettant en avant ces aspects qualitatifs de leurs produits, tout en apportant un service complémentaire de conseil dans le domaine culinaire et celui de la santé.

Pour des raisons de rentabilité, l'organisation de tournées peut être abandonnée par certains.

Les boulangeries périurbaines sont en augmentation car, la plupart du temps, elles peuvent disposer d'un parking qui en facilite l'accès. Actuellement, on note une diminution du nombre d'établissements, compensée par une augmentation de leurs effectifs qui permet de stabiliser l'emploi.

En conséquence, les artisans doivent apprendre à manager des salariés de plus en plus nombreux. Le développement de compétences en **gestion d'équipe, législation sociale** (en particulier sur les horaires et jours de travail), **organisation et gestion de l'activité**, permettrait sans doute d'améliorer les conditions de travail et de fidéliser une main d'œuvre, de plus en plus rare, dans les activités de production. Le développement des **processus de fermentation** et de **congélation des pâtes** ainsi que l'allongement de la durée de vie des produits permettrait, certainement, de réguler l'activité et de proposer ainsi des horaires de travail moins contraignants.

Le plus souvent, les besoins en **emplois** concernent des profils d'**apprentis**. Cependant, les horaires de travail décalés nuisent à l'image du métier.

Beaucoup de **jeunes** ont des difficultés sur les **savoir-être professionnels de base** (ponctualité, politesse, hygiène, etc.) et ne savent plus calculer les quantités ainsi que convertir les unités de mesure. Dans ces métiers, où la précision est primordiale, il y a, par ailleurs, une **perte de compétences sur le pétrissage manuel et le tourage des pâtes**, en partie due à une mécanisation importante (utilisation de pétrin mécanique, laminoir, façonneuse, etc.) et à l'utilisation de produits semi-industriel. Certains salariés sont amenés à travailler exclusivement sur la cuisson des produits et/ou dans certains cas de leur vente.

Lors de l'installation, il faut attirer l'attention des entrepreneurs sur le **choix de l'emplacement** qui est primordial pour l'activité du commerce

L'implication des minotiers dans les reprises d'entreprises fausse la réalité du marché en provoquant une surévaluation des fonds de commerces, compromettant, à terme, la réussite des repreneurs qui souhaitent rester indépendants.

En effet, au moment de l'installation, et pour des raisons financières, les boulangers sont habituellement accompagnés par des meuniers qui leur imposent ensuite les modes d'approvisionnement.

Pâtisserie

Pour la pâtisserie, la pression de la **réglementation** est très forte sur les aspects traçabilité, chaîne du froid, hygiène, etc.

Le nombre de clients augmente mais le « panier moyen » diminue. De plus, il y a une concurrence de la part de la grande distribution qui pousse les entreprises à diversifier leurs productions sur des activités connexes :

- La majorité des pâtisseries développe une **activité de traiteur** où il faut savoir préparer des quiches, des pizzas, des canapés, des sandwiches, etc.
- Beaucoup de pâtisseries apprennent à **travailler l'ensemble des dérivés du sucre** et font preuve de créativité en proposant des gâteaux, chocolats, bonbons, sorbets, etc. Cette diversification nécessite de maîtriser un champ de compétences très large qui passe notamment par la connaissance des procédés de fabrication de ces produits (la conduite de pâtes, la cuisson des crèmes, le dressage, le moulage de pièces de chocolat...) ou encore l'utilisation de matériels adaptés (pasteurisateur à crème, machine à chantilly, trempeuse, dresseuse, sorbetière, etc.).
- Certains font le choix de proposer des **produits typiques**. Ces recettes ne sont généralement pas écrites, ce qui peut entraîner une perte de savoir-faire. Ce

type de produits très demandé peut être vendu à des intermédiaires, voire des grandes surfaces.

Par ailleurs, on note une amélioration des produits industriels qui permet d'élaborer des pâtisseries facilement et à moindre coût mais qui peut, à terme, déboucher sur l'uniformisation et la non différenciation avec les Grandes surfaces.

Quelle que soit l'orientation prise par l'artisan, il paraît important de tenir compte des attentes des consommateurs concernant la présentation des produits en mettant en œuvre des techniques de marketing et de merchandising plus adaptées.

Biscuiterie

La fabrication artisanale de biscuits pourrait se développer dans la région. Elle part d'un savoir faire spécifique qui ne dispose pas de formation. La plupart du temps, l'artisan maîtrise une recette mais pas **l'activité commerciale**, la **règlementation**, **l'hygiène**, etc.

Il y a des possibilités **d'installation de TPE** dans ce secteur avec des projets basés sur du partenariat. Il peut également y avoir des **interactions** avec la **pâtisserie** dans le cadre d'une diversification de leur activité.

Boulangerie-Pâtisserie-Biscuiterie-Chocolaterie

Les difficultés de financement et la concurrence, principalement des grandes surfaces, encouragent un rapprochement des activités de Boulangerie-Pâtisserie-Biscuiterie-Chocolaterie, voire de traiteur. Concernant les activités de **production**, le métier évolue vers des compétences techniques, **artistiques et créatives** ainsi que sur les aspects **réglementaires et hygiéniques** : chaîne du froid, étiquetage, rotation des produits, emballage.

C'est une filière qui connaît un pic d'activité saisonnier sur la période des **fêtes carillonnées** (noël, pâques, saint valentin, etc.) nécessitant de **l'emploi salarié** de courte durée.

Dans l'ensemble, l'emploi est orienté sur des profils de **vendeurs** capables d'apporter un service client sur les **notions de nutrition et de diététique**.

3.6.3 Les autres métiers étudiés

Restauration/restauration rapide

La restauration est un secteur non règlementé où l'installation ne nécessite aucune qualification, ni expérience. Les professionnels souhaiteraient la mise en place d'une qualification obligatoire plus importante sur les notions d'hygiène et de sécurité.

Les métiers de la restauration proposent beaucoup d'offres **d'emplois**, principalement sur des contrats **saisonniers**. La majorité de ces offres concerne des profils de **cuisiniers et de serveurs** où il y a une véritable pénurie. De plus, les conditions de travail difficiles de ces métiers ne facilitent pas l'arrivée de nouveaux actifs. Les employeurs doivent développer la qualité de l'accueil des salariés ainsi que celle du « tutorat » pour fidéliser une main d'œuvre qui reste principalement saisonnière. Cette pénurie de salariés conjuguée à l'image d'un métier difficile, demande au chef d'entreprise de savoir **communiquer, recruter et gérer le personnel**.

Pour le métier de **serveur**, les compétences à acquérir (utilisation de matériel de bar dont les machines à café, pompes à bière, la mémorisation des commandes,..) ne requièrent pas de formation particulière. Cependant, les **compétences commerciales** autour de la **description du produit** ou des **informations touristiques** peuvent être développées.

Concernant les **cuisiniers**, si les compétences sont acquises sur le plan technique,... savoirs de base et les connaissances en hygiène sont encore trop souvent mal maîtrisés. Dans la région, les cuisiniers s'attachent à **travailler des produits locaux**. Par exemple, pour les légumes, les artisans travaillent en direct avec les producteurs. Les produits typiques du terroir sont très recherchés par la clientèle. Cette évolution nécessite de s'adapter en permanence à la demande et à **faire évoluer régulièrement les « cartes »**. Pour se démarquer d'une offre parfois importante, il faut pouvoir tenir compte de l'évolution de l'offre, de la concurrence et **innover** sur les produits et leur présentation.

Fromagerie

L'artisanat fromager connaît une période de croissance en Midi-Pyrénées, principalement sur les départements « montagneux » (Ariège, Aveyron). La fabrication de fromages est porteuse **d'emplois salariés** sur les ateliers de **transformation**. Les salariés n'ont, généralement, pas de formation spécifique car il n'y a pas de centre de formation pour l'activité fromagère en région.

L'activité de **commercialisation** est très ciblée sur les **marchés** et les **grandes surfaces**. La vente de la production sur de gros volumes nécessite la maîtrise de la réglementation sur la fabrication des fromages et la mise place de **procédures de contrôle** : température, hygrométrie, qualité bactériologique.

Les artisans fromagers ont une production en circuits courts, en liaison directe avec les éleveurs et les fournisseurs locaux. La **clientèle sénior** est en demande de produits du terroir avec un retour à des **techniques de fabrication très traditionnelles** qui impliquent de bonnes dispositions sensibles (toucher, goût, vue, odorat) ainsi que de solides compétences techniques : salage manuel, emprésurage du lait, pressage manuel du caillé. Cependant, les attentes des consommateurs plus **jeunes**, en particulier en recherche **d'innovation**, requièrent également d'expérimenter des procédés de fabrication et de proposer de **nouvelles compositions**.

Brasseurs

Les difficultés dans ce secteur semblent se cristalliser autour des aspects de la **commercialisation**. Une plus grande structuration de leurs entreprises serait souhaitable, de même qu'une amélioration de leurs compétences techniques car les produits ne sont pas toujours de **qualité régulière**. Les brasseurs sont souvent des autodidactes qui ont débuté dans le secteur de la brasserie sans formation particulière. On peut élargir ce constat à l'ensemble des activités de production de mise en bouteilles.

3.7 Conclusion du secteur artisanat

L'artisanat alimentaire est face à une problématique importante qui doit lui permettre à la fois de **répondre aux attentes des consommateurs**, de développer la productivité tout en **améliorant les conditions de travail** des salariés et des collaborateurs, au regard de la difficulté à recruter et à fidéliser un personnel compétent.

Aujourd'hui, les modes de consommation ont changé et les consommateurs sont devenus de véritables experts en matière de qualité nutritionnelle qui est le premier outil de prévention de certaines maladies, telles que les maladies cardiovasculaires, l'obésité ou le cancer. De plus, des attentes très fortes sont exprimées en ce qui concerne le **développement durable** et de qualité des produits favorisant la **traçabilité**, la commercialisation en circuits courts et les territoires de production. Dans ce cadre, la notion de terroir est porteuse d'innovation en associant la qualité du produit traditionnel et les nouvelles techniques de fabrication. Pour répondre à ces nouveaux modes de consommation, les artisans souhaitent développer de nouvelles compétences principalement sur les champs suivants :

- Techniques et d'innovation : liées à la **santé** et à la **diététique**. L'élaboration de nouveaux produits tend à diminuer la quantité de graisse, de sel et de sucre et à augmenter l'apport de fibres, d'oméga 3, etc. De plus, les professionnels de l'alimentation peuvent engager des actions pour la prise en compte des allergies. Par exemple, de plus en plus de boulangeries proposent des pains sans gluten.
- Hygiène : la mise sur le marché de nouveaux matériels permet d'améliorer la **qualité des produits**. Ces nouveaux équipements ont pour objectif **d'optimiser les conditions de travail** en garantissant la sécurité sanitaire des produits (chaîne du froid par exemple). Le développement de chambres de fermentation permet de rendre les produits disponibles toute la journée et ainsi de réguler l'activité.
- Communication et marketing : pour **répondre à la demande des consommateurs**, l'artisan doit proposer de nouveaux concepts, de nouveaux services. Mettre en place un programme important d'actions de **communication et de diversification** de ses modes de commercialisation. Par ailleurs, la présentation ainsi que l'emballage, sont des vecteurs de vente tout aussi importants que la qualité du produit.

4 Perspectives

Comme nous l'avons déjà évoqué, la filière alimentaire regroupant les métiers de l'agriculture et de l'artisanat traversent une crise profonde dans la région, à la fois sur un plan économique et démographique. Cependant, c'est un secteur d'activité créateur d'emplois et de richesses dont les plus values reposent sur une économie de proximité. Il permet d'encourager une croissance durable dans les zones rurales où il est bien souvent le gage d'un lien social. Pour maintenir cette plus value, la filière alimentaire va être confrontée à des évolutions majeures au cours de ces 10 prochaines années :

- La compétitivité, en conciliant productivité et authenticité, tout en améliorant les conditions de travail des salariés et des non-salariés des entreprises de l'alimentation.
- La qualité en maîtrisant la réglementation sanitaire, les aspects nutritionnels et gustatifs qui permettront d'apporter une réponse adaptée à l'augmentation de l'obésité et des pathologies liées à une mauvaise alimentation.
- Le développement durable en proposant des produits et des emballages respectueux de l'environnement, mais également en réduisant le transport des marchandises.

Aujourd'hui, on observe une demande croissante de produits de qualité et de proximité. La réponse à cette demande nécessite de disposer d'outils adaptés aux différentes phases de production, transformation et commercialisation. Pour assurer ces différentes tâches, il est nécessaire de maîtriser les compétences correspondantes et disposer du matériel nécessaire.

L'ensemble de ces éléments peut conduire à développer des synergies entre les agriculteurs et les artisans, visant à favoriser le maintien des différents acteurs locaux et permettre de proposer des offres cohérentes.

De telles démarches ont déjà été mises en œuvre au niveau départemental :

- Le département du Lot a créé un Label Rouge autour du pain Croustillot, qui met en commun le savoir-faire de toute la filière Blé-Farine-Pain.
- Le département du Gers a mis en place une démarche blé-territoire gersois appelée pain du terroir gersois.

Ce type d'initiative pourrait se développer sur les filières viande : approvisionnement de la bête sur pied auprès de l'éleveur et découpe par le boucher.

Il s'agit par conséquent pour la filière alimentaire de valoriser économiquement et socialement les savoir-faire de chacun en développant des modes de commercialisation en circuit court.

Pour mettre en œuvre ce type de coopération, il semble nécessaire de passer d'une vision de concurrence à une vision de complémentarité en redéfinissant les rôles de chacun et en développant des partenariats gagnant-gagnant.

L'exemple d'une coopération renforcée entre l'agriculture et l'artisanat peut permettre d'assurer le maintien d'une activité territoriale dynamique et de répondre à la demande des consommateurs en matière de produits traditionnels.

De façon plus large, elle peut être une réponse à l'ensemble des attentes des consommateurs en offrant la possibilité de proposer des produits et services adaptés aux problématiques de productivité, de qualité nutritionnelle et de développement durable. Ainsi, les entreprises agricoles et de l'artisanat alimentaire resteront des acteurs incontournables du développement économique et de l'aménagement du territoire.

5 Annexes

- Phase 1 : les principaux éléments stratégiques du secteur agricole et artisanal de Midi-Pyrénées
- Phase 2 : Comptes-Rendus des réunions d'experts par département
- Phase 2 : Synthèses régionales des réunions d'experts
- Phase 3 : Questionnaire et méthodologie de l'enquête
- Phase 3 : Référentiels de compétences