

ÉCONOMIE

# LES DYNAMIQUES DE L'EMPLOI SALARIÉ PRIVÉ

A l'instar de la dernière édition, la présente publication proposera en première partie un retour sur les chiffres de l'emploi par grands secteurs économiques grâce à la valorisation des données de l'URSAAF.

Elle s'intéressera ensuite au secteur de l'agriculture. Activité qui valorise près des trois-quarts du territoire et façonne les paysages du Pays de Saint-Omer, l'agriculture occupe plus de 2 000 actifs à l'échelle des Communauté d'Agglomération du Pays de Saint-Omer et Communauté de Communes du Pays de Lumbres.

Cet observatoire précisera ces chiffres sous le prisme des différents enjeux du secteur : salarisation de la main d'œuvre agricole, évolution du poids des différentes spécialisations (culture, polyculture-élevage, élevage, maraîchage...), vieillissement des chefs d'exploitations, difficultés de recrutement, crise de l'agriculture bio, diversification des exploitations. Il s'attachera également à apporter des éléments sur les emplois indirects liés à l'activité agricole (machinisme, soins aux animaux, agroalimentaire ...).

**Pays de Saint-Omer**

**Novembre 2023**

LES DYNAMIQUES DE  
L'EMPLOI SALARIÉ PRIVÉ

---

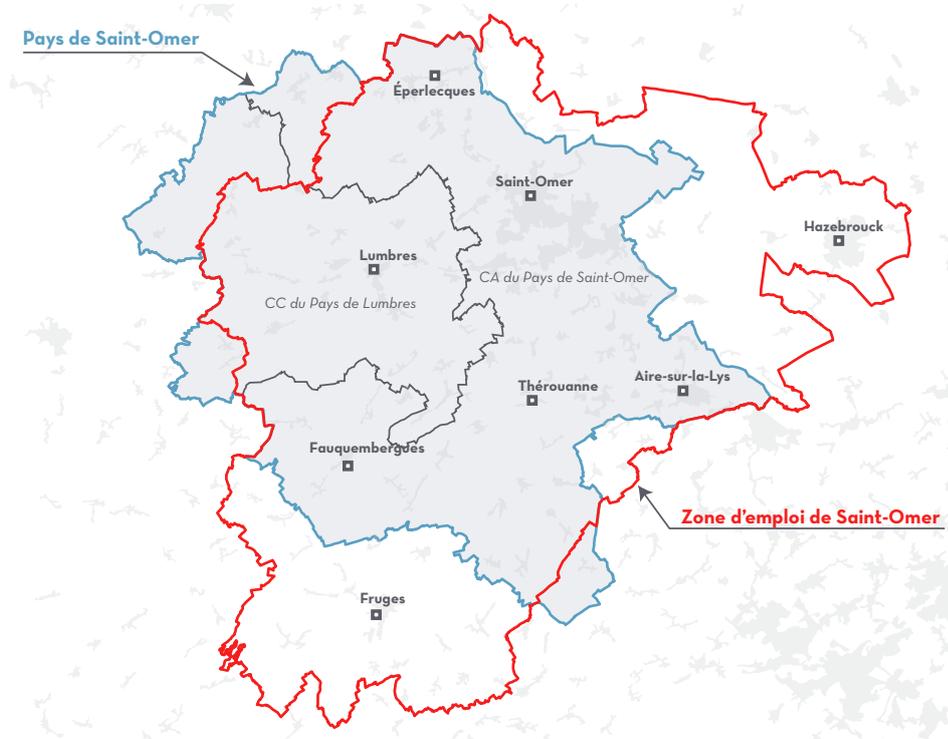
## SOMMAIRE

<b>MÉTHODOLOGIE</b> .....	<b>4</b>
<b>ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ PRIVÉ</b> .....	<b>5</b>
<b>ÉVOLUTION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ</b> .....	<b>6</b>
<b>LA DEMANDE D'EMPLOI</b> .....	<b>8</b>
<b>LES INTENTIONS D'EMBAUCHE</b> .....	<b>10</b>
<b>ZOOM SUR LE SECTEUR DE L'AGRICULTURE</b> .....	<b>12</b>
La main-d'oeuvre agricole .....	12
Les recrutements .....	14
L'âge des exploitants et le devenir des exploitations .....	15
La diversification agricole .....	16
L'agriculture biologique .....	16
Les emplois indirects .....	18
Focus sur le métier de vétérinaire rural .....	18

## MÉTHODOLOGIE



### → PÉRIMÈTRE D'OBSERVATION Source : AUD



Les chiffres présentés au sein de cet observatoire proviennent de différentes sources parmi lesquelles :

→ **La base de données ACOSS**, produite par l'URSAFF qui recense chaque année les établissements employeurs des secteurs concurrentiel et non-concurrentiel ainsi que les effectifs salariés des secteurs privés mesurés en fin d'année (contrat de travail en cours au 31 décembre 2022).

→ **La base DEFM (Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois)** qui comptabilise les personnes inscrites à Pôle Emploi et ayant une demande en cours au dernier jour du mois. La période d'observation porte sur 2017-2023. La DEFM permet de disposer de chiffres sur le chômage en fonction du sexe, de l'âge et du niveau d'étude. Elle apporte aussi des éléments sur le chômage de longue durée (supérieur à un an) et de très longue durée (supérieur à 2 ans).

→ **La base "Besoin en Main d'œuvre" (BMO)** produite par Pôle emploi à partir d'une enquête lancée annuellement auprès de 2,4 millions d'établissements en France. Celle-ci apporte des éléments sur les besoins en recrutement par métier et bassin d'emploi. Elle permet ainsi d'avoir une connaissance du marché du travail, d'anticiper les difficultés de recrutement et d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers les métiers porteurs.

→ **Le Recensement Général Agricole (RGA 2020)** qui est une enquête menée tous les 10 ans auprès des exploitants agricoles du territoire national.

→ **Les statistiques de l'Agence Bio**, groupement d'intérêt public en charge du développement, de la promotion et de la structuration de l'agriculture biologique française.

→ **Les données de la Mutualité Sociale Agricole (MSA)**, accessibles au public via un site internet ([statistiques.msa.fr](http://statistiques.msa.fr)) et une application ([geomsa.msa.fr](http://geomsa.msa.fr)) dédiés. C'est ce dernier outil qui a été utilisé dans le cadre du présent observatoire.

L'ensemble de ces données ont ensuite été traitées par l'Agence pour produire les différentes analyses présentées ici. La principale échelle d'observation est le périmètre du SCOT Pays du Saint-Omer, composé de la Communauté de Communes du Pays de Lumbres et de la Communauté d'Agglomération du Pays de Saint-Omer. Certaines données sont également analysées à l'échelle régionale afin de pouvoir comparer les territoires.

# ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ PRIVÉ

## Une croissance de l'emploi contrastée

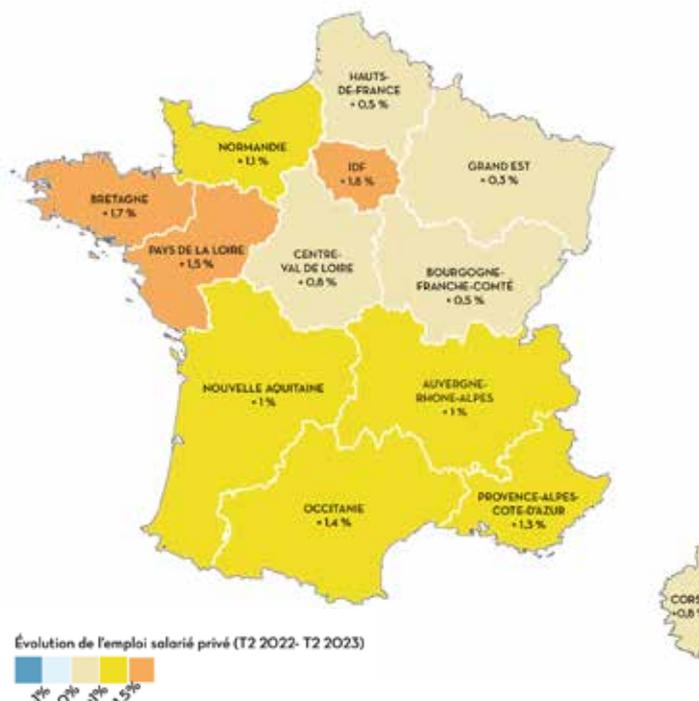
À l'échelle nationale, l'emploi a crû de 1,2% sur un an entre les seconds trimestres 2022 et 2023, ce qui représente la création de 245 700 postes salariés.

Cette hausse du nombre d'emplois a été moins marquée en région Hauts-de-France (+0,5% sur un an, soit la création de 7 315 postes). En effet, la chute de l'emploi intérimaire a davantage freiné la croissance régionale comparativement aux autres territoires.

Conséquence de cette croissance limitée, la région Hauts-de-France est désormais la 5<sup>ème</sup> région sur le plan national en matière d'emplois, récemment devancée par l'Occitanie et Nouvelle-Aquitaine.

## → ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ PRIVÉ PAR RÉGION

Source : Acoff, Urssaf



## La zone d'emploi de Saint-Omer particulièrement impactée par la baisse de l'emploi intérimaire

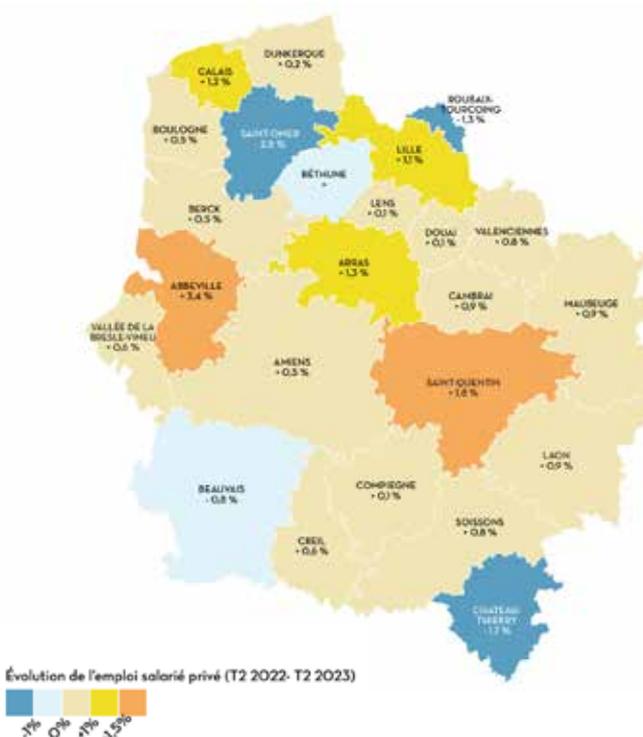
La zone d'emploi de Saint-Omer a perdu 1 110 postes salariés entre les seconds trimestres 2022 et 2023 alors qu'elle en avait gagné 1 340 entre 2021 et 2022. Parmi les 24 zones d'emploi que comptent les Hauts-de-France, seule la zone de Roubaix-Tourcoing connaît une baisse plus conséquente (- 1 250 postes).

De par la composition de son tissu économique, cette baisse enregistrée sur la zone d'emploi de Saint-Omer est directement liée à la chute de l'emploi intérimaire, notamment imputée aux difficultés rencontrées par l'entreprise Arc.

À l'inverse, sur la même période, 19 zones d'emploi régionales ont créé des emplois, notamment celle de Lille qui enregistre près de 4 200 postes supplémentaires.

## → ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ PRIVÉ PAR ZONE D'EMPLOI

Source : Acoff, Urssaf



## ÉVOLUTION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

**Le Pays de Saint-Omer a connu en 2022 un recul du nombre de salariés du secteur privé. L'activité intérimaire qui comptait plus de 1 300 salariés en 2021 a été la plus touchée, conséquence directe des difficultés rencontrées par l'entreprise Arc.**

**Les effectifs des autres secteurs d'activités progressent sur une année à l'exception de la construction qui connaît un léger repli qui devrait s'accroître.**

**EMPLOIS SALARIÉS**  
(du secteur privé sur le territoire)

**32 534**

**-0,6%**  
2021 → 2022

### L'emploi intérimaire a été divisé par deux entre 2021 et 2022

Considéré comme baromètre de l'emploi et étroitement lié sur le territoire au dynamisme du secteur industriel, le secteur du travail temporaire a connu un important recul entre 2021 et 2022 avec la perte de près de 650 salariés en un an. Cette baisse est notamment imputée aux difficultés rencontrées par l'entreprise Arc qui compte tenu de la baisse du carnet de commandes et de l'augmentation du prix des énergies n'a quasiment plus recours à l'intérim.

### L'emploi dans la construction porté par le secteur de la rénovation

Bien que le nombre de postes salariés se soit stabilisé entre 2021 et 2022 (perte d'une dizaine de postes sur une année), la hausse des coûts de production et l'augmentation des taux d'intérêts d'emprunt impactent le secteur de la construction, notamment celui de la construction neuve. La Fédération française du bâtiment redoute la suppression de près de 100 000 postes à horizon 2024-2025 à l'échelle nationale.

Le secteur de la rénovation, soutenu par le gouvernement à travers plusieurs dispositifs, semble être le dernier rempart pour contrer cette crise.

### L'industrie connaît un rebond

Avec plus de 10 000 postes fin 2022, l'industrie représente plus de 30% de l'emploi salarié privé du Pays de Saint-Omer. Le verre, le papier-carton et l'agroalimentaire sont les principaux secteurs employeurs.

L'industrie du verre, qui traverse une situation difficile, connaît un léger repli sur une année avec la perte de 50 postes salariés. A l'inverse, le papier-carton et l'agroalimentaire ont respectivement gagné 84 et 25 postes sur une année.

### Le secteur de la restauration en manque de bras

Le secteur de l'hébergement et de la restauration, qui a subi de plein fouet les effets de la pandémie de Covid-19 a retrouvé son niveau d'avant crise. Il compte plus de 1400 postes salariés en 2022.

Cependant, outre la hausse des coûts des matières premières, le secteur rencontre des difficultés à recruter du personnel, obligeant les établissements à repenser leur fonctionnement (adaptation des horaires de travail, augmentation des salaires, ...).

### Le commerce à deux vitesses

Dans son ensemble, le secteur du commerce a gagné une centaine de salariés sur une année, porté principalement par le commerce de gros (+126 salariés sur un an).

Toutefois, fragilisé par les achats en ligne et l'inflation, l'emploi salarié dans le commerce de détail a connu une baisse de 1,2% sur un an. Les grandes enseignes nationales, de textile notamment, rencontrent d'importantes difficultés économiques. Elles sont restées pour la plupart sur des schémas de vente classique et n'ont pu prendre le virage du e-commerce.

### Le secteur des services crée le plus d'emplois

Le secteur des services progresse sur une année avec le gain de près de 300 salariés.

Dans le détail, les services non marchands ont dépassé leur niveau d'avant crise sanitaire et gagnent sur une année 124 salariés. L'action sociale est le secteur affichant la plus forte dynamique (notamment l'aide à domicile).

Les services marchands affichent également une bonne dynamique (+154 salariés sur un an). Les activités de soutien aux entreprises et les activités scientifiques et techniques ont le plus progressé (respectivement 69 et 99 salariés supplémentaires sur un an). A l'inverse, le secteur des transports continue de perdre des emplois (-220 depuis 2019). Il connaît un recul de 1,2% sur une année soit la perte d'une trentaine d'emplois.





→ EFFECTIFS SALARIÉS PRIVÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Source : Acoss, Urssaf

	PAYS DE SAINT-OMER		CA DU PAYS DE SAINT-OMER		CC DU PAYS DE LUMBRES	
	Effectifs au 31/12/22	Évolution annuelle (en %)	Effectifs au 31/12/22	Évolution annuelle (en %)	Effectifs au 31/12/22	Évolution annuelle (en %)
<b>Industrie</b>	<b>10 009</b>	<b>▲ + 0,7</b>	<b>9 429</b>	<b>▲ + 0,8</b>	<b>580</b>	<b>▼ - 0,2</b>
Industries agro-alimentaires	1 064	+ 2,4	987	+ 2,6	77	=
Produits industriels	8 348	+ 0,4	7 879	+ 0,4	498	- 0,2
dont Verre	5 035	- 1	5 035	- 1	/	/
dont Papier, carton	2 148	+ 4,1	1 853	+ 4,5	295	+ 1,4
dont Métallurgie	407	- 4,5	380	- 4	27	- 10
dont Matériaux de construction	267	+ 1,1	128	+ 1,6	139	- 3,5
dont Maintenance industrielle	202	+ 0,5	192	=	10	+ 11,1
dont Industrie chimique, pharmaceutique	140	+ 12,9	140	+ 12,9	/	/
dont Textile	83	- 1,2	70	- 4,1	13	+ 18,2
dont Autres produits industriels	66	+ 8,2	81	+ 3,8	14	=
Industries environnementales	568	+ 2,9	563	+ 2,9	5	=
<b>Construction</b>	<b>2 645</b>	<b>▼ - 0,2</b>	<b>2 076</b>	<b>▼ - 0,7</b>	<b>569</b>	<b>▲ + 1,6</b>
<b>Commerce</b>	<b>6 279</b>	<b>▲ + 1,7</b>	<b>5 658</b>	<b>▲ + 0,4</b>	<b>621</b>	<b>▲ + 16,1</b>
Commerce, réparation d'automobiles	898	+ 2,7	841	+ 3,1	57	- 1,7
Commerce de gros	1 665	+ 8,2	1 441	+ 3,5	224	+ 52,4
Commerce de détail	3 716	- 1,2	3 376	- 1,6	340	+ 3
<b>Hébergement et restauration</b>	<b>1 427</b>	<b>▲ + 0,4</b>	<b>1 298</b>	<b>▲ + 0,6</b>	<b>129</b>	<b>▼ - 1,5</b>
<b>Autres services marchands (hors intérim)</b>	<b>7 330</b>	<b>▲ + 2,1</b>	<b>6 386</b>	<b>▲ + 2,4</b>	<b>944</b>	<b>▲ + 0,7</b>
Transports	2 781	- 1,2	2 358	- 1,2	423	- 0,9
Information et communication	111	- 5,1	101	- 9	10	+ 66,7
Activités financières et d'assurance	687	- 0,1	638	+ 0,8	49	- 10,9
Activités immobilières	171	+ 4,3	170	+ 4,9	1	- 50
Activités juridiques, de conseil et d'ingénierie	1 052	+ 6	965	+ 4,9	87	+ 20,8
Activités scientifiques et techniques	274	+ 16,6	264	+ 17,9	10	- 9,1
Activités de services administratifs et de soutien	1 331	+ 5,5	1 074	+ 6,9	257	=
Autres activités de services	923	+ 2,1	816	+ 2,4	107	=
<b>Intérim</b>	<b>661</b>	<b>▼ - 49,5</b>	<b>661</b>	<b>▼ - 49,5</b>	<b>/</b>	<b>/</b>
<b>Services non marchands</b>	<b>4 183</b>	<b>▲ + 3,1</b>	<b>3 766</b>	<b>▲ + 3,7</b>	<b>417</b>	<b>▼ - 2,3</b>
Administration publique et défense	91	+ 1,1	91	+ 1,1	/	/
Education	428	+ 1,9	378	+ 3,3	50	- 7,4
Activités pour la santé humaine	875	+ 3,4	805	+ 3,6	70	+ 1,4
Action sociale et hébergement médico-social	2 789	+ 3,2	2 492	+ 3,9	297	- 2,3
<b>Total</b>	<b>32 534</b>	<b>▼ - 0,6</b>	<b>29 274</b>	<b>▼ - 1</b>	<b>3 260</b>	<b>▲ + 2,8</b>

## LA DEMANDE D'EMPLOI

Les chiffres présentés ci-dessous sont issus du traitement de la base DEFM (Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois) en ne retenant que les catégories ABC de demandeurs, soit l'ensemble des personnes devant accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, qu'elles aient ou non exercé une activité durant le mois d'observation. Des chiffres qui nous permettent d'observer un net recul du nombre de demandeurs d'emploi sur le Pays de Saint-Omer depuis 2017.

En mars 2023

### DEMANDEURS D'EMPLOI

(Catégories DEFM A-B-C)

**9 600**

**-2100** DEMANDEURS

2017 → 2023



**5 100** SONT DEMANDEURS  
DEPUIS MOINS D'UN AN



**4 500** SONT DEMANDEURS  
DEPUIS PLUS D'UN AN



#### DONT

**2 800** SONT DEMANDEURS  
DEPUIS PLUS DE DEUX ANS



**54%** SONT DES FEMMES



**25%** ONT PLUS DE 50 ANS



**18%** ONT MOINS DE 25 ANS

Au 1<sup>er</sup> trimestre 2023, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi s'élève à 9600 (catégories ABC), en nette baisse depuis le 4<sup>ème</sup> trimestre 2020 du fait de la levée des restrictions sanitaires liées à l'épidémie Covid-19 et la reprise marquée de l'activité (-2100 demandeurs). Sur un temps plus long (hors période COVID), le nombre de demandeurs d'emploi décroît de manière constante depuis 2017. Les demandeurs de longue et de très longue durée

représentent respectivement 18 et 29% de la demande d'emploi, soit un total de 4500 demandeurs.

Cependant, bien que le nombre de demandeurs ait décliné au cours des dernières années, cette baisse s'est avérée moins prononcée pour les femmes. De ce fait, l'écart avec les hommes n'a cessé de s'accroître depuis 2017. Au 1<sup>er</sup> trimestre 2023, les femmes sont majoritaires et représentent près de

54% des demandeurs d'emploi du Pays de Saint-Omer.

Outre le genre, l'âge des demandeurs influe également. A titre d'exemple, entre 2020 et 2023, le nombre de demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus a baissé mais de manière moins prononcée de l'ordre de 7% contre des baisses respectives de 15% chez les moins de 25 ans et 16% chez les 25-49 ans.



## PAROLES D'ACTEURS



**Pascale CAULIER,**  
directrice Pôle emploi de Longuenesse

**Corina PARIS,**  
responsable d'équipe Pilotage, Statistiques, Etudes et Evaluation, Pôle Emploi

### **On constate une forte baisse des demandeurs d'emplois de longue durée. Comment l'expliquer ?**

Ceci s'explique par la mise en place de plusieurs dispositifs nationaux. On peut citer le dispositif « Parcours de remobilisation » effectif depuis juin 2022. Il s'agit d'un parcours redynamisant qui passe par un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi afin de lever les problématiques pouvant freiner le retour vers l'emploi. La première étape est d'effectuer l'actualisation du diagnostic de la personne suivie. Nous cherchons ensuite à lui redonner confiance en sa capacité à retrouver un emploi. L'objectif est une reprise d'activité (emploi ou formation) dans les 6 mois suivant le début du parcours de remobilisation. A ce jour, 20% de ces demandeurs suivent une formation ou ont retrouvé un travail.

Ces chiffres s'expliquent aussi par une forte reprise de contacts auprès de ces demandeurs.

### **Appuyez-vous sur d'autres structures pour atteindre ces objectifs ?**

Localement, Pôle Emploi peut compter sur de nombreux partenaires en capacité de travailler sur les freins périphériques (santé, mobilité ...): CPAM, CARSAT ...

Le territoire Audomarois bénéficie également d'un bon réseau de structures d'insertion par l'activité économique. Au total, ce sont 10 structures qui travaillent avec Pôle Emploi depuis plusieurs années. Les demandeurs sont orientés vers ces

structures qui ont chacune un support d'activité (ex : Audotri est spécialisé dans le tri de textile et l'upcycling). Le demandeur d'emploi travaille dans la structure et bénéficie dans le même temps d'un accompagnement socioprofessionnel.

Depuis 18 mois, le territoire expérimente une nouvelle organisation qui vise à améliorer les passerelles entre les opportunités d'emploi dans le secteur marchand et les bénéficiaires de parcours IAE. Alors qu'un accompagnement est prévu pour un ou deux ans, il arrive qu'au bout de 6 mois la personne ait réussi à lever les freins qui l'empêchaient d'être employée dans le secteur marchand. L'objectif est donc de faciliter les rencontres entre structures d'insertion et entreprises du secteur marchand. Pour le moment, cette expérimentation est réservée à des secteurs en forte tension (transport, services à la personne) et devrait bientôt s'ouvrir au secteur de l'industrie.

### **En plus de ces actions de long terme, organisez-vous des opérations ponctuelles ?**

Oui, Pôle Emploi innove dans ce domaine en organisant des actions de recrutement avec une approche nouvelle. Nous organisons par exemple des actions d'insertion par le sport. Dénommées "Stade vers l'emploi", elles sont organisées deux fois par an avec les associations sportives locales et ciblent les entreprises sensibilisées aux demandeurs de longue et très longue durée ne recherchant pas de profil

qualifié. Ces actions permettent notamment d'apprécier les qualités professionnelles des candidats (capacité à travailler en équipe, dépassement de soi ...). On constate un retour à l'emploi de 20% des participants sur le mois qui suit l'action.

Autre exemple d'action, l'opération « L'art d'accéder à l'emploi » qui est une action de recrutement par l'art. Sur une semaine, les demandeurs d'emploi, par la création de leur propre portrait, identifient leurs qualités professionnelles. Ils apprennent ainsi à parler d'eux et de leurs qualités, ce qui est important dans le cadre d'entretien de recrutement. L'évènement permet aussi de révéler des talents.

Enfin, on peut citer la semaine de l'emploi et du handicap. A cette occasion, des rencontres sont proposées autour de jeux de société et d'un rallye photo des monuments historiques de Saint-Omer. Ces actions ont permis de mettre en relation des demandeurs et des structures d'insertion par l'activité économique.

Si le but premier de ces évènements est le retour à l'emploi, ils permettent aussi de réaliser des rencontres conseillers /demandeurs dans un autre contexte, ce qui facilite l'accompagnement. Les demandeurs se révèlent sur leurs qualités professionnelles, ce qui est redynamisant et remobilisant pour tous.

## LES INTENTIONS D'EMBAUCHE

D'après l'enquête **Besoins en Main-d'Oeuvre (BMO)**, **4210 projets de recrutement sont recensés sur le Pays de Saint-Omer en 2023 (4340 en 2022).**

Comme à l'échelle nationale, le secteur des services concentre la majorité des projets d'embauche (59%). A titre d'exemple, les services à la personne tels que les aides à domicile, les aides ménagères, sont particulièrement porteurs puisqu'ils concernent 45% des

projets (1890 projets de recrutement recensés en 2023).

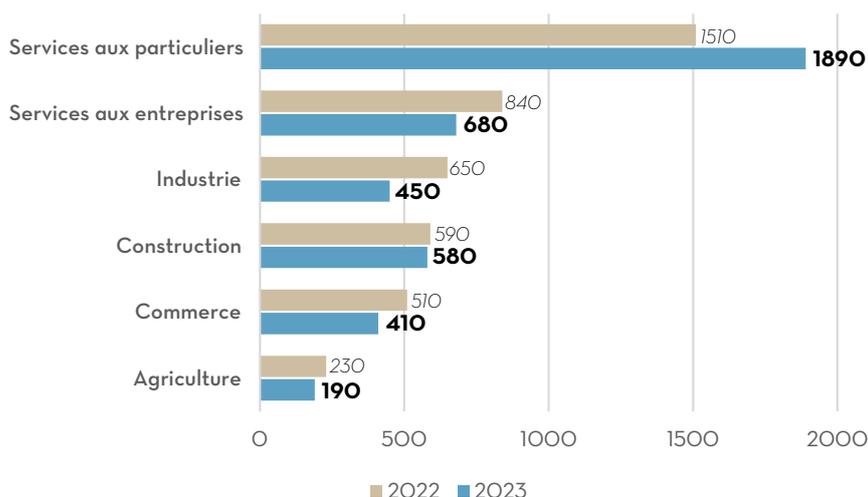
Spécificité locale, l'industrie regroupe 16% des intentions de recrutement (9,3% à l'échelle nationale). Cependant, le nombre de projets de recrutement de ce secteur baisse par rapport à 2022 (-160 projets). De même, un nombre moins important de projets de recrutement est constaté dans les secteurs de la construction et du commerce (respectivement -100 et -200 projets).

Parmi l'ensemble des projets de recrutement recensés, 43% sont jugés difficiles. Cependant, d'importantes disparités existent selon les secteurs. A titre d'exemple, les secteurs d'activité de la verrerie, de la construction ou encore du commerce et de la réparation automobile sont particulièrement impactés avec respectivement 100%, 83% et 60% des projets de recrutement jugés difficiles. Le nombre insuffisant de candidats et l'inadéquation des profils sont les principaux motifs de difficulté de recrutement.

Enfin, 29% des projets de recrutement concernent un emploi saisonnier (31% en 2022). Les métiers les plus recherchés sur ce type de contrats sont ceux d'artistes (17% des projets), de serveurs de cafés restaurants et d'employés d'hôtellerie (16%) ainsi que les professionnels de l'animation socio-culturelle (9%).

### → NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ SUR LE BASSIN D'EMPLOI DE SAINT-OMER

Source : BMO



### → MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2023 SUR LE BASSIN D'EMPLOI DE SAINT-OMER

Source : BMO

Métiers	Nombre de projets de recrutement (2023)
Aides à domicile et aides ménagères	280
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	270
Artistes (musique, danse, spectacles)	210
Serveurs de cafés restaurants	180
Agents d'entretien de locaux	160
Employés de l'hôtellerie	120
Professionnels de l'animation socioculturelle	120
Jardiniers salariés	110
Agriculteurs salariés	90
Aides et apprentis de cuisine, employés de la restauration	90
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	90



## PAROLES D'ACTEURS



**Pascale CAULIER,**  
directrice Pôle emploi de Longuenesse

**Corina PARIS,**  
responsable d'équipe Pilotage, Statistiques, Etudes et Evaluation, Pôle Emploi

**On constate une baisse des recrutements jugés difficiles entre 2022 et 2023 (-10 points). Cependant, certains secteurs rencontrent plus de difficultés. Comment s'adaptent les employeurs ?**

Ils adaptent leurs exigences, leurs offres. Prenons l'exemple du bâtiment. Ce secteur nécessite des emplois qualifiés alors qu'il y a peu de profils disponibles. Les employeurs adaptent alors leurs critères et recrutent des personnes non qualifiées mais qui présentent des qualités professionnelles pour effectuer des tâches simples.

Les difficultés de recrutement peuvent aussi être dues à des offres éloignées du marché de l'emploi. C'est alors le travail de Pôle Emploi de sensibiliser les employeurs sur cette question. Pour cela les conseillers entreprise (7 à l'Agence de Longuenesse) peuvent compter sur l'Intelligence Artificielle qui permet de disposer rapidement de données sur les prestations salariales, afin que les entreprises puissent se situer sur le marché du travail et revoir leurs exigences, le cas échéant.

Répondre aux difficultés de recrutements, c'est aussi encourager les demandeurs d'emploi vers ces filières en tension. Pour cela, Pôle Emploi organise des ateliers de détection de potentiel pour repérer les habilités potentielles d'un demandeur à un secteur d'activité. A cette occasion, une entreprise vient présenter son secteur ce qui permet

aux demandeurs d'emploi de se projeter dans d'autres domaines que celui pour lequel ils présentent des compétences.

Enfin, Pôle Emploi propose de financer des dispositifs d'adaptation sur poste de travail. Dans ce cas, un profil est proposé à l'entreprise, et Pôle Emploi finance la rémunération du salarié et les coûts supportés par l'entreprise : mise en place d'un tuteur, plan de formation, ... Dans ce contexte, la formation du demandeur est soit assurée par l'entreprise qui l'emploie, soit effectuée par une structure de formation en complément de temps en entreprise. Le dispositif de soutien peut aller jusqu'à 3 mois dans le premier cas et 4 mois dans le second. Pour en bénéficier, l'entreprise doit proposer un contrat de travail de 6 mois minimum si elle assure elle-même la formation et d'un an si la formation est externalisée. Le retour à l'emploi des demandeurs ayant bénéficié de ce programme est quasiment de 100 %.

**Compte-tenu de ces difficultés, observez-vous des évolutions dans les recherches, les attentes des entreprises ?**

Les employeurs revoient leurs conditions salariales mais pas seulement. Ils proposent aussi une meilleure qualité de travail : offre de covoiturage pour faciliter l'accès de personnes peu mobiles, adaptation des jours de repos, adaptation des horaires...

**Vous avez évoqué les difficultés de recrutement dans le secteur de la construction, comment travaillez-vous en amont pour disposer d'un panel de candidats plus qualifiés ?**

Sur la base de ses connaissances du marché local de l'emploi, Pôle emploi propose au Conseil Régional l'achat de formations en réponse aux besoins en compétences recherchées par les employeurs. Un programme de formations est donc établi à l'année.

Il s'agit aussi de travailler à l'attractivité des filières. Par exemple, la filière du bâtiment attire peu de jeunes. Nous cherchons donc en collaboration avec des partenaires comme la Mission Locale, à faire découvrir ces métiers, à sensibiliser les jeunes et leurs parents à l'apprentissage. Idem pour la filière industrielle qui a bénéficié récemment d'une opération de valorisation via la « Fabrique 4.0 », un bus dédié à l'industrie. Ces actions contribuent à faire évoluer les regards.

Enfin, Pôle Emploi facilite la mise en relation entre employeurs et demandeurs d'emploi sortants de formation. A condition que l'ensemble des diplômés n'ait pas été recruté, ce qui est le cas de certains secteurs comme le service à la personne, Pôle Emploi organise des sessions de recrutement à la fin des formations.

# ZOOM SUR LE SECTEUR DE L'AGRICULTURE

## LA MAIN-D'OEUVRE AGRICOLE

En 2020, d'après le dernier Recensement agricole, 1670 personnes travaillent de façon permanente sur les exploitations agricoles du Pays de Saint-Omer, soit 210 de moins qu'en 2010. En ajoutant la main d'oeuvre occasionnelle ou saisonnière, le nombre total de personnes travaillant sur les exploitations atteint les 2000 actifs, soit un volume d'emploi mobilisé par les exploitations de l'ordre de 1334 équivalents temps plein (ETP), en baisse de 5% en 10 ans (1398 ETP en 2010).

### L'agriculture reste une affaire de famille

L'essentiel du travail agricole est assuré par les chefs d'exploitation, les coexploitants, les salariés permanents et les membres de leur famille. Au total, 83% du travail est donc assuré par des actifs "permanents" et 17% par des salariés occasionnels ou saisonniers. Globalement, l'agriculture reste une affaire de famille puisque près de 67% de la main d'oeuvre relève des chefs d'exploitation et de la main d'oeuvre familiale (1330 actifs).

Dans le détail, en 2020, la main d'oeuvre agricole se compose de la manière suivante :

- 800 chefs d'exploitation (43%),
- 250 coexploitants familiaux (9%),
- 280 actifs issus de la main d'oeuvre familiale (14%),
- 330 salariés permanents (17%),
- 340 salariés occasionnels ou saisonniers (17%).

### Un emploi familial en recul

Cependant, au cours des 10 dernières années, l'emploi familial (hors coexploitant) a fortement reculé, de l'ordre de 45%, soit la perte de 240 actifs. Alors qu'il représentait 520 actifs en 2010, l'emploi familial représente aujourd'hui 280 actifs.

La diminution du nombre d'exploitations entre 2010 et 2020 a notamment induit une réduction marquée du nombre de chefs et permanents familiaux (-21%). Toutefois, en ETP, la baisse est plus modérée, de l'ordre de 15%.

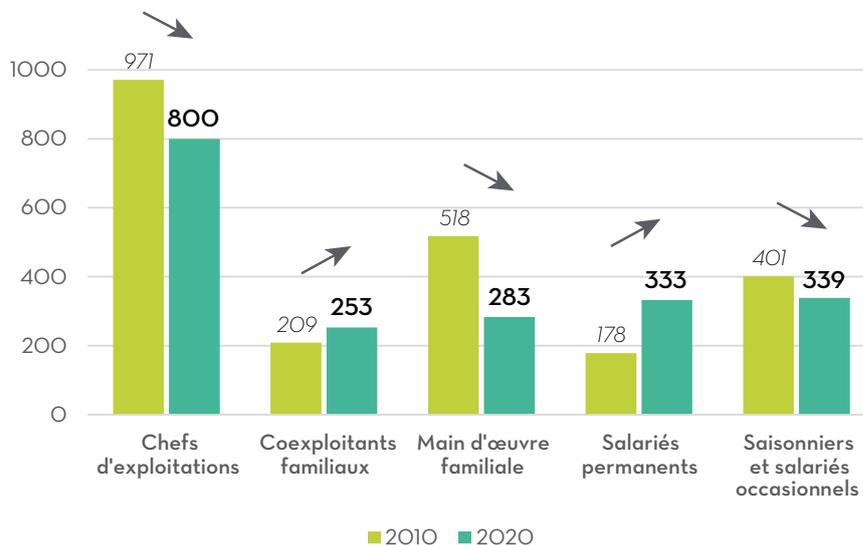
### Un recours accru au salariat

Parallèlement à cette baisse, le recours à une main-d'oeuvre salariée extérieure à la famille s'est accru sur la période, en particulier à travers l'emploi permanent salarié non familial (330 salariés permanents en 2020 contre 180 en 2010). Cette hausse du salariat a accompagné le développement des exploitations sous forme sociétaire (EARL, GAEC, ...) qui permet une meilleure reconnaissance des aidants familiaux en tant que co-exploitants. Sur le Pays de Saint-Omer, ces entreprises représentent 40% des exploitations agricoles en 2020, contre 28% en 2010. Plus localement, l'implantation des « Serres en Hauts-de-France » a également eu une forte répercussion sur l'augmentation du nombre de salariés entre 2010 et 2020.



### → ÉVOLUTION DE LA MAIN D'OEUVRE AGRICOLE ENTRE 2010 ET 2020

Source : RGA 2020



→ SPÉCIALISATION DE LA MAIN D'OEUVRE AGRICOLE SUR LE PAYS DE SAINT-OMER

Source : RGA 2020



**315** exploitations  
▲ +19 : 2010 → 2020

**18 183** hectares  
▲ +3935 : 2010 → 2020

**Cultures**

**331** ETP  
▲ +40 : 2010 → 2020



**203** exploitations  
▼ -75 : 2010 → 2020

**16 499** hectares  
▼ -2 533 : 2010 → 2020

**Bovins**

**404** ETP  
▼ -70 : 2010 → 2020



**16** exploitations  
▼ -43 : 2010 → 2020

**NC** hectares  
/ : 2010 → 2020

**Autres herbivores**

**14** ETP  
▼ -19 : 2010 → 2020



**169** exploitations  
▼ -63 : 2010 → 2020

**15 285** hectares  
▼ -1667 : 2010 → 2020

**Polyculture Polyélevage**

**310** ETP  
▼ -49 : 2010 → 2020



**42** exploitations  
▲ +4 : 2010 → 2020

**526** hectares  
▲ +196 : 2010 → 2020

**Horticulture Maraîchage**

**204** ETP  
▲ +45 : 2010 → 2020



**29** exploitations  
▼ -17 : 2010 → 2020

**NC** hectares  
/ : 2010 → 2020

**Granivores**

**79** ETP  
▼ -1 : 2010 → 2020

**Une main-d'oeuvre spécialisée dans l'élevage animal et la polyculture-polyélevage en baisse**

En 2020, la main-d'oeuvre spécialisée dans l'élevage, qu'il s'agisse des bovins, des granivores ou des autres herbivores, représente 37% du volume de travail total, soit 5 points de moins qu'en 2010. De même, les exploitations de polyculture-polyélevage qui regroupent 23% de la main d'oeuvre agricole a baissé de 3 points sur la même période. Ces deux spécialisations agricoles ont perdu respectivement 90 et 49 ETP.

**Un recours plus intensif à l'emploi dans le maraîchage et l'horticulture**

Concentrés sur les communes du Marais Audomarois, l'horticulture et le maraîchage gagnent une quarantaine d'emplois entre 2010 et 2020. Rapporté au nombre d'exploitations, ces deux spécialisations mobilisent le plus de main-d'oeuvre avec 204 ETP concentrés dans 42 exploitations, qui peut s'expliquer en partie par l'importance des emplois saisonniers ou occasionnels et par la création des Serres des Hauts-de-France sur la commune d'Arques, qui emploient une cinquantaine de personnes.

Les grandes cultures gagnent également une quarantaine d'emplois sur le Pays de Saint-Omer. Ce chiffre est corrélé à l'augmentation des exploitations spécialisées en grandes cultures, ce au détriment des exploitations de polyculture-polyélevage. En effet, la réduction des ateliers élevage au sein d'exploitations classées en polyculture-élevage en 2010 a pu faire basculer ces dernières dans la catégorie grandes cultures expliquant ainsi l'augmentation de ces exploitations et des ETP dédiés.

## LES RECRUTEMENTS

D'après l'enquête Besoins en Main d'Œuvre de Pôle Emploi, 190 projets de recrutements dans le secteur agricole étaient envisagés en 2023 sur le Pays de Saint-Omer. 58% étaient jugés difficiles et plus de la moitié concernaient des emplois saisonniers.

Les agriculteurs salariés et ouvriers agricoles sont les plus recherchés avec 90 projets de recrutements, suivis des maraîchers et horticulteurs salariés avec 60 projets. Depuis 2014, la moyenne annuelle de projets de recrutements dans le secteur agricole s'élève à 190 sur le Pays de Saint-Omer. Une grande majorité concerne des recrutements saisonniers (80% des projets). Globalement, ces métiers sont confrontés à des difficultés de recrutement.

### → PROJETS DE RECRUTEMENTS AGRICOLES EN 2023

Source : BMO, Pôle emploi

Métiers	Nombre de projets de recrutements	Part des projets saisonniers	Part des projets jugés difficiles
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	90	67%	27%
Maraîchers, horticulteurs salariés	60	50%	100%
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	20	100%	100%
Éleveurs salariés	10	0%	100%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	10	100%	0%

## PAROLES D'ACTEURS



**Pascale CAULIER,**  
directrice Pôle emploi de Longuenesse

**Corina PARIS,**  
responsable d'équipe Pilotage, Statistiques, Etudes et Evaluation, Pôle Emploi

### Comment s'effectuent les recrutements dans le secteur agricole ?

Le secteur agricole se divise en 3 sous-secteurs : maraîchage, élevage, travaux paysagers. Globalement, les emplois recherchés dans le cadre de l'activité de maraîchage sont peu qualifiés et les recrutements s'effectuent principalement par le bouche à oreille. A l'inverse, les activités d'élevage et de travaux paysagers nécessitent un certain niveau de qualification. A ce titre, Pôle Emploi travaille avec le CFA du Doulac pour mettre en place des formations répondant aux besoins du marché. Le taux de retour à l'emploi à l'issue de la formation est élevé.

Pôle emploi organise également plusieurs manifestations pour mettre

en relation les recruteurs et les candidats tels que des "job dating" en lien avec les centres de formation, "la semaine de métiers de l'agriculture" qui permet de faire découvrir le secteur aux demandeurs d'emploi ou encore l'évènement "De la Terre à l'assiette" dont l'objectif est de faire découvrir les métiers du maraîchage, de l'hôtellerie, de la restauration à des personnes en redéfinition de leur parcours professionnel.

### Les maraîchers rencontrent de grosses difficultés de recrutement pour des emplois saisonniers. Avez-vous des explications à ces difficultés ?

Les conditions d'exercice du métier de saisonnier nécessitent une

adaptabilité de la part des candidats (ex : être disponible quand la saison débute ce qui dépend en partie de la météo). Dans un contexte de marché de l'emploi tendu, les candidats ont plus de choix et s'orientent vers des filières "plus sûres".

### Envisagez-vous des actions pour faciliter ces recrutements ?

Prochainement, nous prévoyons de rencontrer les professionnels du secteur afin de les aider à améliorer leur attractivité et travailler sur les offres proposées en les sensibilisant au marché du travail.

Enfin, le SPEL (Service Public pour l'Emploi Local) permet aussi de faire remonter ces besoins et de trouver des solutions pour attirer des candidats.

## L'ÂGE DES EXPLOITANTS ET LE DEVENIR DES EXPLOITATIONS

### Une population agricole vieillissante

D'après les données de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), en 2021, plus de 1000 chefs dirigent une exploitation ou une entreprise agricole en Pays de Saint-Omer. Corollaire de la baisse du nombre d'exploitations, la population des exploitants agricoles diminue (-5%) entre 2011 et 2021 et elle vieillit.

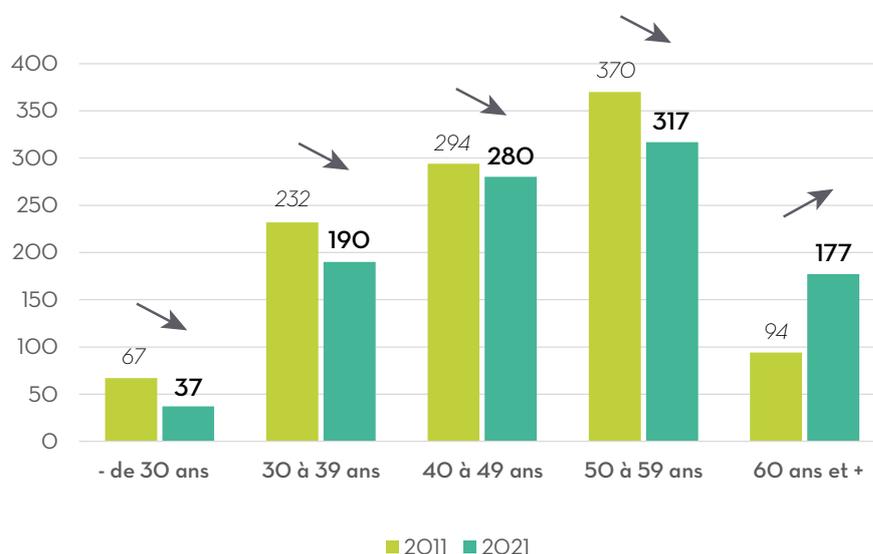
En effet, depuis 2011, le nombre d'exploitants diminue dans toutes les tranches d'âge sauf pour celle de plus de 60 ans qui augmente. Ils étaient 94 à avoir plus de 60 ans en 2011 contre 177 en 2021. Ainsi, les exploitants sont âgés en moyenne de 49 ans en 2021 contre 46 ans en 2011. Dans la décennie à venir, les exploitants dits "sénior" (âgés de 55 ans ou plus) qui sont déjà ou pourront être concernés par l'ouverture des droits à la retraite représentent 34% des effectifs du Pays de Saint-Omer, soit 7 points de plus par rapport à 2011.

L'âge moyen des exploitants diffère selon les filières agricoles. A titre d'exemple, 40% des chefs d'exploitation de la filière "grandes cultures" ont plus de 60 ans en 2021, contre 37% des chefs d'exploitation de la filière "polyculture-élevage" et 33% des chefs d'exploitation de bovins laitiers.



### → ÉVOLUTION DE L'ÂGE DES EXPLOITANTS ENTRE 2010 ET 2020

Source : RGA 2020



### Les reprises et installations

D'après l'observatoire Hauts-de-France du renouvellement des générations agricoles réalisé par le Point Accueil Installation Transmissions (PAIT) de la Chambre d'Agriculture, 23 chefs d'exploitation se sont installés en moyenne chaque année entre 2019 et 2022 sur le Pays de Saint-Omer. Parmi ces nouveaux installés, 10 % ne sont pas issus du milieu agricole (Nimas). Ils ont en moyenne 30 ans et plus de 60% d'entre eux s'installent en polyculture-élevage.

A l'inverse, chaque année, 34 exploitants arrêtent leur activité (moyenne sur la période 2019-2022). L'âge moyen de départ des exploitants est 60 ans.

Avec plus de 2 installations pour 3 départs, le Pays de Saint-Omer se situe dans la moyenne régionale.

### Le PAIT c'est quoi ?

#### Le Point Accueil Installation Transmissions a pour mission :

- D'accueillir tous les porteurs de projet à l'installation, à l'association et à la transmission, qu'ils soient demandeurs, ou non, des aides et quelle que soit l'avancée de leurs réflexions.
- D'orienter vers les structures d'accompagnement, les experts, les administrations, ...
- D'informer sur les démarches, le rétroplanning, les aides et accompagnements possibles, la réglementation, ... en toute neutralité et confidentialité.
- De suivre les porteurs de projet tout au long de l'installation, de l'association ou de la transmission et après.

Source : observatoire Hauts-de-France du renouvellement des générations agricoles

## LA DIVERSIFICATION AGRICOLE

Sur le Pays de Saint-Omer, bon nombre d'exploitations ont recours à une activité de diversification complémentaire à leur activité agricole déjà en place. Elle permet aux agriculteurs de créer de la valeur ajoutée sur l'exploitation et de rendre l'activité plus résiliente.



En 2020, parmi les diversifications possibles, le travail à façon, qui consiste à proposer des prestations de services de travaux agricoles a été multiplié par 2 par rapport à 2010. Les activités de transformation, qui permettent de valoriser la production agricole, se sont également développées sur la même période. Le territoire en comptait 35 en 2010 contre 52 en 2020.

De même, la production d'énergie pour revente (méthanisation, panneaux solaires, ...) dans les exploitations est de plus en plus répandue chez les agriculteurs.

A l'inverse, le nombre d'exploitations ayant développé une activité en lien avec le tourisme (accueil à la ferme, hébergement, loisirs) a baissé, passant de 21 exploitations en 2010 à 10 en 2020 tout comme celles ayant développé la vente directe (137 en 2010 contre 115 en 2020). Cette baisse peut s'expliquer par la diminution du nombre d'exploitations et leur agrandissement. En effet, ces activités étant très chronophages, l'exploitant qui agrandit son exploitation choisit soit d'abandonner l'atelier de diversification soit d'embaucher une personne dédiée à l'activité.

L'Ademe, dans le cadre de son étude du développement économique local induit par la Transition Ecologique et Rev3, a démontré l'impact positif des circuits courts alimentaires sur le maintien et la création d'emplois à l'échelle du Pays de Saint-Omer. D'après cette étude, une part de 20% d'exploitations commercialisant leur production en circuits courts (6% avec un intermédiaire) permettrait de maintenir et créer 113 ETP à l'horizon 2030.

### → ACTIVITÉS DE DIVERSIFICATION AGRICOLE SUR LE PAYS DE SAINT-OMER EN 2020

Source : RGA

#### Travail à façon



**89** exploitations

▲ +42 : 2010 → 2020

#### Activités de transformation



**52** exploitations

▲ +17 : 2010 → 2020

#### Énergies renouvelables



**20** exploitations

▲ +20 : 2010 → 2020

#### Vente directe



**115** exploitations

▼ -22 : 2010 → 2020

#### Activités touristiques



**10** exploitations

▼ -11 : 2010 → 2020

## L'AGRICULTURE BIOLOGIQUE

D'après l'Agence Bio, **630 hectares sont certifiés ou en conversion bio sur le Pays de Saint-Omer en 2022 (contre 110 ha en 2010).**

Cette surface a ainsi été multipliée par 6 avec une nette évolution à partir de 2019. Dans le détail, 75% de cette surface

est dédiée à des surfaces et cultures fourragères (480 ha) et plus de 20% aux céréales et oléoprotéagineux (110 ha) et aux légumes frais (25 ha). Sur la même période, le nombre d'ateliers a lui aussi nettement progressé passant de 9 à 30 en production végétale et de 1 à 11 en production animale.

Enfin, un important développement des activités en aval de la filière est constaté (préparateurs, distributeurs, importateurs). Le territoire compte 60 activités certifiées en 2022 (17 en 2010).

Concernant les emplois, peu de données sont mobilisables à l'échelle locale.

D'après l'étude réalisée par Déborah MASSIS et François HILD en 2016 sur l'effet causal de la conversion bio des exploitations, le volume de travail observé sur les exploitations converties est supérieur à celui observé sur les conventionnelles, à hauteur d'un mois de travail à temps complet.

L'étude montre que ce volume est encore plus élevé en comparant des exploitations faisant des circuits courts puisque la différence constatée atteint dans ce cas l'équivalent de deux mois de travail à temps plein. A noter toutefois qu'en matière de volume de travail salarié, l'effet causal est uniquement significatif

lorsque la comparaison est effectuée entre exploitations pratiquant la vente en circuits courts.

## PAROLE D'ACTEUR



**Émilie LACOUR**, responsable de la Mission Agriculture Parc naturel régional des Caps et Marais d'Opale

### Quelles sont les actions menées par le Parc en faveur du développement de la Bio ?

L'augmentation de la surface bio fait partie des mesures inscrites au sein la charte du Parc. Un comité de pilotage est chargé du suivi des objectifs du programme de développement de l'agriculture biologique mis en œuvre depuis 2016. Depuis 2015, le nombre d'exploitations en bio est passé de 22 à 66 en 2022 et la surface de 657 ha à 2500 ha, soit 3% de la surface agricole du territoire Parc.

### Qu'est-ce que le Plan Bio du Parc naturel régional des Caps et Marais d'Opale ?

Il s'agit d'un programme qui s'inscrit dans le Plan Bio Régional, financé par la DRAAF, la Région Hauts-de-France et l'Agence de l'Eau Artois Picardie, et qui regroupe plusieurs partenaires en plus du Parc naturel régional : la Chambre d'Agriculture, Bio en Hauts-de-France, Initiatives Paysannes, Terre de Liens, Norabio, la Fédération Régionale des CUMA, le CFA du Doulac. Les actions visent à la fois l'accompagnement technique des agriculteurs en bio ou en questionnement vers la bio, le développement de filières et de débouchés locaux, l'appui aux collectivités pour introduire des

produits locaux et bios dans la restauration collective, la participation aux dynamiques des projets alimentaires territoriaux à l'échelle du territoire, et enfin l'aide à l'installation et à la transmission. L'outil Parc permet l'expérimentation, la mise en relation pour s'enrichir des expériences de chacune, favoriser le partage d'outils, et de s'assurer que le développement de la bio et l'accès à tous à une alimentation de qualité fasse partie de la stratégie de l'ensemble des acteurs du territoire.

### L'agriculture biologique connaît-elle une crise à l'échelle locale ?

Le problème porte sur les exploitations qui ont d'importantes difficultés financières du fait de l'inflation et de la stagnation de la consommation bio. Certaines évoquent l'arrêt de l'activité certifiée plutôt que la déconversion puisqu'elles ne se voient pas produire en conventionnel. A ce jour, il n'y a pas eu de déconversion sur le Parc. Notre inquiétude porte finalement peu sur les projets d'installation bio qui restent à un niveau correct, et qui sont plutôt confrontés à des difficultés à trouver du foncier agricole pour s'installer. Compte-tenu du travail mené avec les agriculteurs pour développer la bio depuis 8 ans et face aux enjeux d'environnement et de santé, le soutien

à la filière bio est plus que jamais nécessaire !

### Quelles pourraient être les solutions apportées par les collectivités pour soutenir la filière ?

La restauration collective constitue un levier important pour le développement de la bio en assurant des débouchés stables aux agriculteurs bio locaux, et permet dans le même temps un accès à l'alimentation biologique pour tous. Les équipes municipales ont un moyen d'aider la filière biologique locale et régionale, soit par l'achat, pour les communes qui cuisinent encore sur place, de denrées agricoles bio venant du territoire, soit en demandant à leurs prestataires de se fournir en bio et local. C'est d'ailleurs l'un des grands objectifs de la loi Egalim qui vise 20 % de bio dans la restauration collective. Elles peuvent également soutenir l'installation et la production en mettant à disposition une parcelle pour permettre par exemple l'installation ou la confortation d'un producteur.

A noter qu'en soutenant le développement de l'agriculture bio locale, les territoires ne limitent pas leur action à un modèle agricole, ils agissent également sur la qualité de l'eau et de l'environnement.

## LES EMPLOIS INDIRECTS

Les exploitations occupent plus de 2000 actifs sur le Pays de Saint-Omer. Cependant, la filière ne se limite pas uniquement à ces emplois. Elle regroupe aussi des emplois dits indirects dont l'activité est intimement liée au secteur agricole (commerce de gros, industrie...).

D'après les données de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), près de 680 contrats de travail liés directement au secteur agricole ont été recensés en 2021 sur le Pays de Saint-Omer dont les deux tiers sont des CDI. Géographiquement, ces contrats sont localisés majoritairement à Aire-sur-la-Lys du fait de la présence de l'institut agricole Sainte-Marie et d'une des 23 antennes de la coopérative Unéal. D'autres entreprises du territoire telles que Limagrain Ingrédients (coopérative agricole spécialisée dans les semences),

la Sabé (spécialisée dans l'alimentation animale) ou encore les coopératives et entreprises de travaux agricoles concentrent aussi un nombre important de contrats.

Au sein du secteur industriel, les établissements spécialisés dans l'agroalimentaire concentrent également un nombre important de salariés. En 2022, ce secteur compte plus de 1000 salariés, ce qui en fait une des filières fortes du territoire. Toutefois, il n'est pas toujours aisé de faire le lien entre industrie agroalimentaire et agriculture locale. En effet, bien que certaines entreprises aient pensé leur implantation en fonction du bassin de production et travaillent en partenariat avec les exploitations du territoire, d'autres ne dépendent pas de cette production locale.

Autre secteur d'activité directement lié à l'agriculture, le commerce de gros regroupe plus de 900 salariés et peut se scinder en deux catégories :

- les grossistes qui interviennent en amont de la production tels que le commerce de gros de machines agricoles,
- les grossistes qui interviennent en aval de la production et qui jouent le rôle d'intermédiaire entre les producteurs et la commercialisation des produits.

Enfin, d'autres entreprises travaillent en lien direct avec l'agriculture telles que les entreprises de transport d'animaux vivants, les entreprises de terrassement qui ont fait du drainage de terres agricoles leur spécialité ou encore les entreprises dédiées à l'entreposage et au stockage de denrées agricoles.

### SYNTHÈSE DES EMPLOIS LIÉS À L'AGRICULTURE

**AGRICULTURE (RGA)**

**2 000** ACTIFS

**CONTRATS DE TRAVAIL (MSA)**

**680** CONTRATS LIÉS AU SECTEUR AGRICOLE

**AGROALIMENTAIRE (URSSAF)**

**1 000** SALARIÉS

**COMMERCE DE GROS (URSSAF)**

**900** SALARIÉS

## FOCUS SUR LE MÉTIER DE VÉTÉRINAIRE RURAL

Formés pour soigner les animaux de rente, les vétérinaires ruraux sont de moins en moins nombreux. En 2022, moins de 17% des vétérinaires déclaraient une activité pour les animaux d'élevage à l'échelle nationale. Ce déclin peut s'expliquer par la déprise de l'élevage dans certaines régions et un modèle économique en désuétude.

En effet, généralement plus contraignante et moins rémunératrice, la médecine vétérinaire rurale perd de son attractivité économique au bénéfice des animaux de compagnie. Les jeunes diplômés sont peu enclins à se lancer dans le rural et de plus en plus de vétérinaires arrêtent cette spécialité.

Dr. Quentin BLOND et Dr. Nathalie BLANC nous apportent ici leur regard sur la situation du Pays de Saint-Omer.

## PAROLES D'ACTEURS



### **Quentin BLOND,**

docteur vétérinaire rural à Fauquembergues et Président de l'Ordre des vétérinaires des Hauts-de-France

**Nathalie BLANC,** docteur vétérinaire rural à Fauquembergues, conseillère nationale de l'Ordre des vétérinaires et membre du groupe de travail "Diagnostic de territoire et maillage vétérinaire"

### **Quelles sont les principales missions d'un vétérinaire rural ?**

Le métier de vétérinaire rural se partage entre la reproduction (environ 1/3 du temps de travail), le suivi sanitaire des troupeaux (1/3), et les imprévus, urgences (1/3).

La France dispose du meilleur système de surveillance sanitaire d'Europe. Seul 5% des vétérinaires sont des fonctionnaires, ce système repose donc en grande partie sur des vétérinaires libéraux. Ces derniers assurent notamment le dépistage de maladies (prophylaxie, surveillance sanitaire, ...).

Parallèlement au risque qui pèse sur l'activité économique des éleveurs, la perte du maillage de vétérinaires ruraux constitue un risque pour la sauvegarde de la qualité sanitaire des produits alimentaires français.

Les vétérinaires participent aussi aux changements de pratiques en élevage. Exemple avec le plan Ecoantibio 1 (2012-2017) qui prévoyait des objectifs de réduction des traitements antibiotiques en élevage de 25%, des objectifs qui ont été dépassés par les professionnels puisque la baisse réalisée a été de 37%. Les résultats du plan Ecoantibio 2 sont en attente. Ce nouveau plan visait à inscrire dans la durée la baisse de l'exposition des animaux aux antibiotiques.

### **Constate-t-on un manque de vétérinaires ruraux sur le territoire ?**

A l'échelle du Pays de Saint-Omer, la situation est hétérogène.

L'ouest du territoire s'en sort, pour le moment, relativement bien avec la présence de plusieurs cliniques : Autingues, Desvres, Fauquembergues, Frencq, Fruges et Lumbres (réunies sous l'égide du groupement du G5 qui gère 70 % des bovins du Pas-de-Calais).

La situation est plus tendue sur le secteur du Marais Audomarois où la rurale est moins rentable (densité d'élevage moins importante) avec des vétérinaires exerçant seuls et obligés de venir de loin (Hazebrouck).

Mais attention, même à l'ouest la situation reste fragile : la clinique de Lumbres qui comptait il y a quelques années 5 praticiens ruraux n'en compte plus que 2, il n'y a plus de rurale sur Aire-sur-la-Lys et des départs en retraite sont à prévoir dans les années à venir (ex : Saint-Martin-lez-Tatinghem et Fauquembergues).

Plus globalement, à l'échelle du Pays de Saint-Omer, on dénombre 60 vétérinaires dont 19 exercent la rurale (y compris des vétérinaires installés en dehors du territoire mais qui interviennent sur celui-ci). Parmi eux, 50% ont plus de 50 ans. Si le territoire s'en sort encore relativement bien aujourd'hui, la situation risque de se tendre dans les années à venir. Il ne faut pas attendre que le problème soit subi par les éleveurs pour agir. Lorsque le cri d'alarme vient des éleveurs, c'est qu'il est déjà trop tard.

### **Des solutions existent-elles pour lutter contre les déserts vétérinaires ?**

Des solutions existent mais elles doivent être adaptées au contexte local. C'est pourquoi en novembre 2021, un appel à manifestation d'intérêt a été lancé afin de sélectionner des territoires souhaitant travailler sur la question. L'objectif était de réaliser un diagnostic partagé par tous les acteurs (vétérinaires, éleveurs, collectivités, chambre d'agriculture...).

Cette initiative, qui sera relancée en 2024 a permis d'identifier de nombreuses solutions, parmi lesquelles on peut citer :

l'amélioration des conditions de travail des vétérinaires sur les exploitations par la mise en place de matériels de contention, l'amélioration de l'attractivité des territoires pour faire venir des jeunes praticiens (ex : mise en place de colocations regroupant de jeunes professionnels de toutes origines), travailler sur l'attractivité des structures vétérinaires (ex : favoriser le partage entre confrères), fidéliser la patientèle, faire évoluer les méthodes de recrutements des élèves vétérinaires en leur permettant d'intégrer les écoles après le bac, etc.

L'ensemble des solutions identifiées dans le cadre de l'AMI sont accessibles sur le site <https://www.veterinaire.fr>.

## À RETENIR

À l'instar des exploitations, l'emploi agricole évolue :

- il se salarise en lien avec l'agrandissement des structures agricoles, tandis que l'accroissement des formes sociétaires favorise une meilleure reconnaissance des aidants familiaux en tant que coexploitants,
- il se diversifie également avec l'apparition au sein des exploitations de nouveaux métiers dédiés aux activités de diversification : vente, transformation, accueil touristique, ...

Comme d'autres secteurs, l'agriculture peine à recruter en particulier sur des postes saisonniers mettant en péril certaines productions emblématiques du territoire (ex : chou-fleur).

Alors que plus de 20% des chefs d'exploitations ont plus de 60 ans, les potentiels repreneurs ne semblent pas manquer. Si beaucoup se heurtent à des coûts d'installation élevés, une faible disponibilité foncière ou des offres de transmission en inadéquation sont aussi des freins à certains projets.

L'agriculture, c'est aussi de nombreuses filières connexes qui participent à la production agricole ou la valorisent et proposent de nombreux postes sur le Pays de Saint-Omer.

Si l'emploi agricole a fortement évolué ces dix dernières années, on peut s'interroger sur les mutations à venir dans un contexte d'adaptation au réchauffement climatique, de développement de nouveaux modèles agricoles (ex : agriculture urbaine) ou encore de relocalisation de l'alimentation en lien avec la mise en œuvre des projets alimentaires territoriaux (PAT).

## CHRONOLOGIE



L'Agence est un lieu d'échange et de travail collaboratif en matière d'urbanisme et de développement du Pays de Saint-Omer.

Elle travaille au service des élus et de ses membres en s'appuyant sur une équipe pluridisciplinaire alliant expertises de connaissance de projet et de prospective territoriale. Elle est la seule Agence de France à intégrer un Pays d'art et d'histoire.



Centre Administratif Saint-Louis  
Rue Saint-Sépulcre - CS90128  
62503 SAINT-OMER CEDEX

TÉL : 03.21.38.01.62  
WWW.AUD-STOMER.FR  
f AUD-StOmer

### PARTENAIRES

