



Deux profils d'entreprises se distinguent nettement au sein de la filière du paysage en Aquitaine : d'une part une majorité de petites entreprises individuelles qui réalisent essentiellement des chantiers d'entretien d'espaces verts et d'autre part, des entreprises de taille plus importante orientées vers les activités de création-réalisation. Ces dernières sont moins nombreuses mais mobilisent plus de salariés.

Les recrutements concernent essentiellement des postes d'ouvriers paysagistes. Ils sont plus souvent motivés par la création de nouveaux postes que par les remplacements liés aux départs. Toutefois, on observe une assez forte rotation de la main-d'œuvre.

Plus d'un chef d'entreprise sur deux rencontre des difficultés pour recruter. Les raisons les plus fréquemment invoquées sont la qualification insuffisante des candidats, leur désintérêt par rapport aux conditions proposées et même parfois l'absence de postulant.

Malgré une vision assez optimiste de l'avenir, les chefs d'entreprise ont peu de visibilité sur les recrutements futurs. Les petites entreprises restent réservées sur la question, seules les entreprises ayant déjà des salariés sont plus enclines à embaucher.

Hubert GUICHENEY

Le recrutement, enjeu majeur du développement de la filière des travaux paysagers en Aquitaine

Une large majorité de chefs d'entreprise de travaux paysagers jugent leur filière stable ou en essor. Cela se traduit deux fois sur trois par des perspectives d'évolution dans les deux ans à venir. Toutefois, la capacité des entrepreneurs à recruter mais aussi à fidéliser des ouvriers paysagistes constitue un enjeu majeur de la filière pour accompagner cette volonté de développement à moyen terme.

Deux profils d'entreprises

L'entretien d'espaces verts, activité omniprésente

En Aquitaine, neuf entreprises du paysage sur dix réalisent des chantiers d'entretien de jardins et espaces verts. Pour près des deux tiers d'entre elles, l'entretien constitue l'activité principale, loin devant la création réalisation (25%) et l'élagage (9%).

L'activité principale détermine la structure de l'entreprise

Deux profils d'entreprises se distinguent nettement en fonction de leur activité. D'une part, les petites entreprises (les plus nombreuses) privilégient l'entretien et d'autre part, celles de taille plus importante sont plutôt tournées vers les chantiers de création.

Dans 7 cas sur 10, le chef d'entreprise réalisant des activités d'entretien travaille seul. La stratégie de ces petites entreprises relève essentiellement de l'exploitation d'opportunités locales liées aux besoins en entretien de jardins et espaces verts. La majorité d'entre elles (84%) travaillent dans un rayon de moins de 50 km de leur siège pour le compte de clients particuliers. Elles réalisent essentiellement des chan-

L'entretien, activité dominante des entreprises du paysage

Répartition des entreprises en fonction de l'activité «entretien»

Activité «entretien» citée en,	Nombre	Part (en %)
Première activité	429	65,4
Deuxième activité	160	24,4
Troisième activité	13	2,0
Pas du tout	54	8,2
Ensemble	656	100,0

Source : Enquête CEFIL, 2009

tiers d'entretien de jardins et espaces verts et emploi peu de salariés. Certaines d'entre elles ont opté pour le statut de micro-entreprise.

A contrario, les entreprises de taille plus importante sont orientées vers la création-réalisation de jardins et espaces verts et privilégient une stratégie de développement. Elles réalisent des chantiers dans un rayonnement plus vaste et constituent la majeure partie des entreprises employeuses de main-d'œuvre. Six entreprises sur dix emploient des salariés.

Une filière masculine et jeune

Le secteur des travaux paysagers emploie essentiellement des hommes tant au niveau des chefs d'entreprises (97%) que des salariés (90%). Les femmes occupent essentiellement des postes administratifs.

Les actifs de la filière sont relativement jeunes : 60% des salariés ont moins de 35 ans et les chefs d'entreprise ont 42 ans en moyenne. La grande majorité des salariés a un diplôme professionnel agricole. Cette caractéristique se vérifie également, mais dans une moindre part au niveau des responsables d'entreprise.

Trois salariés sur quatre titulaires d'un CDI

Près de trois quarts des salariés occupent des postes d'ouvriers paysagistes. Les postes d'encadrement sont beaucoup moins nombreux et majoritairement pourvus par des chefs d'équipe, viennent ensuite les chefs de chantiers et les conducteurs de travaux. La filière s'appuie peu sur des agents commerciaux pour promouvoir ses services. Ils représentent moins de 2% des postes de salariés.

Trois salariés sur quatre sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée et les entreprises n'ont pas beaucoup recours au temps partiel. Par ailleurs, le recours aux apprentis dans la filière est conséquent. Les contrats d'apprentissage représentent 15% des emplois et sont beaucoup plus nombreux que les contrats à durée déterminée.

Le recrutement pose souvent problème

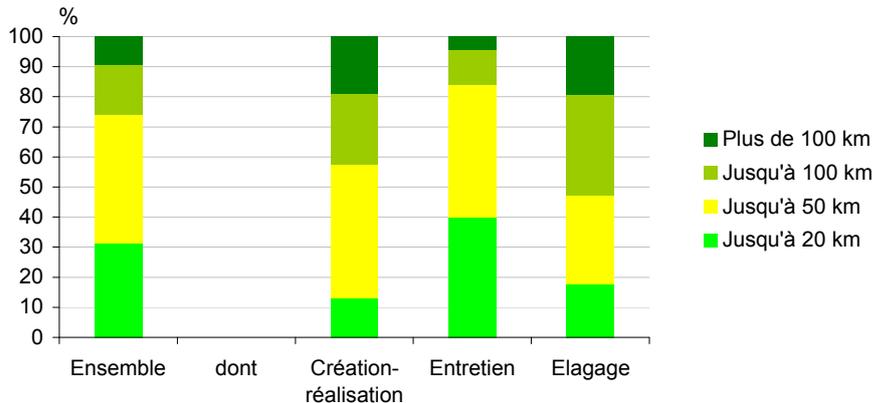
Un recrutement d'ouvriers paysagistes

30% des entreprises répondantes ont procédé à des recrutements au cours des trois dernières années pour pourvoir essentiellement des postes d'ouvriers paysagistes (plus de 80%). Par conséquent, peu de postes d'encadrement ont été proposés au recrutement. Ceci traduit le besoin important sur des postes d'exécution mais c'est aussi une pratique liée à la structure des entreprises du paysage. En raison de la taille réduite des équipes (2 à 3 personnes) les « encadrants » ont un rôle d'exécutant. Le chef d'équipe doit savoir « réaliser » parfaitement avant d'encadrer, ce qui explique souvent leur nomination par promotion interne et un recrutement initial au niveau « exécutant ».

Les deux tiers des recrutements concernent des personnes sans diplôme ou des titulaires de diplômes de niveau 5 (CAP, BEP). Seulement 23% des recrutés ont un diplôme de niveau 4 (baccalauréat) et 10% sont recrutés au niveau 3 (BTS). La majeure partie des diplômés, hors BEPC, est issue de la filière de formation agricole.

L'activité principale influe sur la distance des chantiers

Répartition en % des entreprises en fonction de leur activité et de l'éloignement des chantiers



Source : Enquête CEFIL 2009

Les hommes occupent en priorité les postes techniques

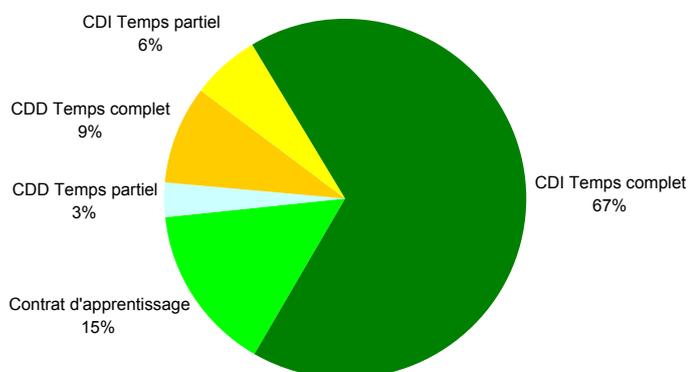
Répartition des salariés des entreprises du Paysage d'Aquitaine par poste et sexe en 2009

Poste occupé	Part (en %)	Répartition en %	
		Femmes	Homme
Ouvrier	71,5	4,5	95,5
Chef d'équipe	11,5	3,3	96,7
Chef de chantier	2,8	0,0	100,0
Conducteur de travaux	2	3,8	96,2
Agent commercial	1,5	25,0	75,0
Agent administratif	6,5	89,4	10,6
Autres	4,2	18,5	81,5
Ensemble	100	11,0	89,0

Source : Enquête CEFIL 2009

Prépondérance du temps complet

Répartition des effectifs salariés dans les entreprises du paysage en Aquitaine en fonction du type de contrat de travail



Source : Enquête CEFIL 2009

Le développement de l'activité moteur du recrutement

Le développement de l'activité constitue la principale motivation de recrutement évoquée par plus de deux tiers des chefs d'entreprise ayant recruté. Viennent ensuite les besoins ponctuels (chantiers importants, indisponibilité d'un salarié titulaire, etc.) et les remplacements des départs.

Un recours aux réseaux de recrutement informels

Pour recruter, deux tiers des chefs d'entreprise privilégient le « bouche à oreille » ou leur réseau de connaissances. Ce recours aux réseaux informels se confirme également par l'importance des candidatures spontanées. Les responsables d'entreprise mobilisent assez peu les organismes ou structures professionnelles de recrutement (APECITA, ANPE, etc...).

Ces dispositifs ne font pas l'unanimité auprès des entreprises ayant recruté : 40% des entreprises en sont peu ou pas satisfaites contre 26% qui le sont. Seules les entreprises de taille importante (chiffre d'affaires supérieur à 150 000 €) font couramment appel aux services de ces organismes.

Des difficultés pour recruter

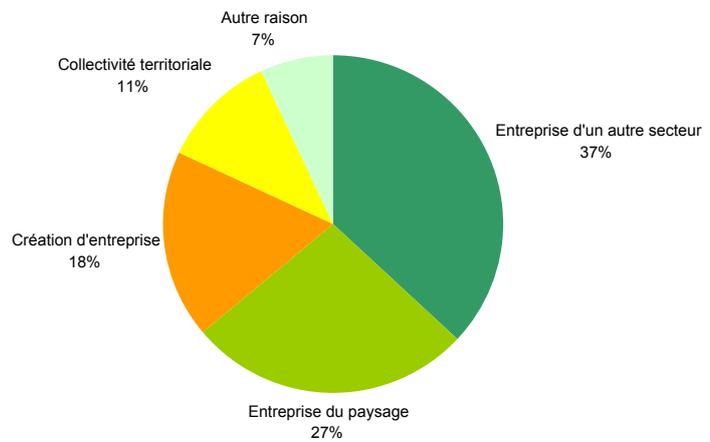
Plus de la moitié des entreprises ayant recruté ont rencontré des difficultés. Les entrepreneurs expliquent le plus fréquemment ces problèmes par l'absence de qualification des candidats, leur désintérêt vis-à-vis des conditions de travail et parfois même, l'absence de candidatures pour des postes de terrain. Néanmoins, une fois le recrutement effectué, les entreprises sont majoritairement satisfaites ou très satisfaites des salariés recrutés.

Une rotation importante des salariés

Les entreprises du paysage connaissent un turn-over important. Sur un effectif de 1 339 salariés recensés par l'enquête, les entreprises répondantes ont enregistré sur les 3 dernières années 613 embauches pour 517 départs. Les chefs d'entreprises expliquent le plus fréquemment ces départs par des fins de contrat de travail (44% des réponses) ou des départs volontaires (40%). Par ailleurs, les licenciements et les départs à la retraite ne représentent respectivement que 11% et 5% des raisons de départ évoquées.

Dans le cas des départs volontaires, les trois quarts des salariés s'orientent vers une autre entreprise et/ou un autre secteur d'activité et près d'un cinquième d'entre eux ont créé leur entreprise.

Les salariés quittent la filière du paysage pour un autre secteur d'activité
Répartition des salariés des entreprises du paysage ayant quitté une entreprise du paysage entre 2006 et 2009 en fonction de leur nouvelle situation professionnelle



Source : Enquête CEFIL 2009

Une volonté de développement mais peu de visibilité sur les recrutements futurs

Une filière jugée stable

Près de 8 entrepreneurs sur 10 jugent leur filière stable ou en essor. Toutefois cet optimisme est plus marqué chez les entreprises de taille importante que chez celles réalisant un petit chiffre d'affaires (inférieur à 50 000 €) et n'ayant pas de salarié. On note également une disparité départementale au niveau de ce ressenti : 38% d'entrepreneurs landais jugent la filière en essor alors qu'ils ne sont que 23% en Dordogne et 21% en Lot-et-Garonne.

Les entrepreneurs landais plus optimistes que leurs collègues d'Aquitaine

Répartition des entreprises du paysage en fonction de leur perception de l'avenir (en %)

Ressenti	Dordogne	Gironde	Landes	Lot-et-Garonne	Pyrénées-Atlantiques	Région Aquitaine
En essor	23,3	31,9	37,6	21,1	28,8	29,1
Stable	53,4	47	44	55,2	51,6	49,9
En déclin	21	17,9	13,8	19,7	15,7	17,5
Ne se prononce pas	2,3	3,2	4,6	4	3,9	3,5
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête CEFIL 2009

Le souhait d'évoluer en développant et diversifiant l'activité

Plus des deux tiers des entrepreneurs souhaitent faire évoluer leur entreprise dans les deux ans à venir. Ce souhait est plus marqué au niveau des entreprises considérant la filière en essor, employant des salariés, dont le responsable est en poste depuis moins de trois ans et possède une niveau de formation supérieur à la moyenne. A contrario, les entreprises ne souhaitant pas évoluer, correspondent au profil type des petites entreprises dont le rayon d'activité est inférieur à 50 km.

Parmi les pistes d'évolution les entrepreneurs souhaitent, par ordre de priorité, développer leur activité (augmentation du nombre de chantiers), diversifier les activités de l'entreprise et proposer des services à la personne.

Le secteur d'activité des services à la personne semble aujourd'hui en pleine expansion, puisque 43% des entreprises souhaitent proposer ce service dans les 2 ans à venir alors qu'il ne concerne aujourd'hui que 12% des entreprises.

Par ailleurs, l'agrandissement du rayonnement géographique de l'entreprise n'apparaît qu'en quatrième position.

Peu de lisibilité sur les recrutements à venir

Les chefs d'entreprise affichent peu de lisibilité concernant les recrutements à venir. Les petites entreprises restent réservées sur cette question. Seules les entreprises ayant déjà des salariés, travaillant dans la création-réalisation et sur rayonnement géographique plus important que la moyenne, sont enclines à embaucher.

De même la volonté de recrutement diffère selon les départements. Avec un tiers des entreprises manifestant le souhait d'embaucher, la Gironde se place en tête des perspectives de recrutement. A l'opposé, seulement 8% des entreprises de Lot-et-Garonne envisagent de recruter dans les deux ans à venir.

Des besoins en ouvriers-paysagistes

Près de 80% des recrutements envisagés concernent des postes d'ouvriers-paysagistes, les postes d'encadrement ne représentent que 17% des souhaits d'embauche.

Les trois quarts de ces recrutements sont motivés par la création de nouveaux postes liés développement de l'activité.

Formation en entreprise : apprentis appréciés et stagiaires plébiscités

15% des salariés en place au 01/01/09 sont titulaires d'un contrat d'apprentissage

L'apprentissage constitue une part non négligeable dans la gestion des ressources humaines des entreprises du Paysage. En 2009, 15% des salariés en place sont titulaires d'un contrat d'apprentissage et sur les 3 dernières années près d'un tiers des entreprises répondantes déclarent avoir accueilli un ou plusieurs apprentis (soit 206 entreprises pour 493 jeunes accueillis). Ces dernières semblent en majorité satisfaites puisque 55% d'entre elles souhaitent renouveler l'expérience contre un cinquième qui ne le souhaitent pas et un quart qui ne se prononcent pas.

Sur la même période, seulement 13% des entreprises répondantes déclarent avoir recruté des jeunes ayant réalisé une formation par apprentissage. Près des trois quarts de ces 141 jeunes ont été embauchés dans l'entreprise sur laquelle ils ont réalisé leur apprentissage.

Des stagiaires plébiscités

Les entreprises du paysage accueillent volontiers des stagiaires. Sur les 3 dernières années, plus du tiers des entreprises (225 chefs d'entreprises) déclarent avoir reçu 444 jeunes en stage et sont, pour plus des trois quarts d'entre eux, prêts à renouveler l'expérience sur les deux années à venir. Par ailleurs, 77 entreprises, n'ayant pas accueilli de stagiaire au cours des 3 dernières années en manifestent le souhait pour les deux années à venir. ■

Méthode

Cette enquête a été réalisée par un groupe de stagiaires du Centre de Formation de l'INSEE à Libourne (CEFIL) à la demande de la Direction Régionale l'Alimentation, de l'Agriculture et la Forêt (DRAAF) d'Aquitaine dans le cadre d'une action d'ingénierie menée par cette dernière pour le compte de l'Union Nationale des Entreprises du Paysage d'Aquitaine (UNEP).

L'objectif de cette enquête visait à construire des éléments de connaissance de cette filière au niveau de l'Aquitaine dans divers domaines :

- Structuration de la filière,
- Adéquation emploi-formation,
- Problématiques de recrutement,
- Perspectives d'avenir

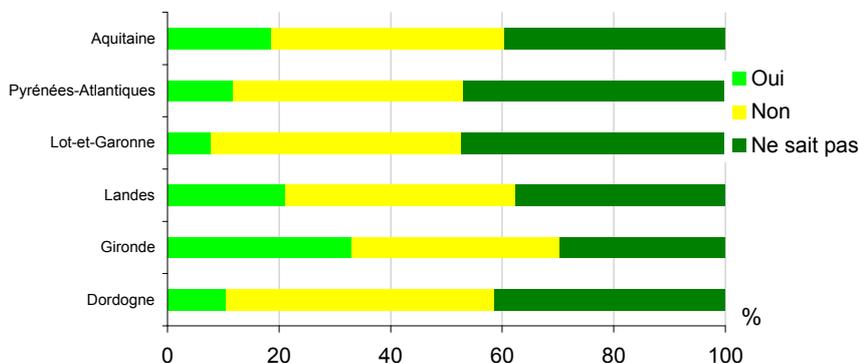
Le code NAF 81-30Z « Services d'aménagement paysager » a déterminé le champ des entreprises enquêtées.

Après retrait des entreprises hors champ, le corpus d'enquête est constitué par 2 106 entreprises.

Les résultats sont obtenus à partir des 656 entreprises répondantes, après traitement de la non réponse partielle. L'absence de variables suffisamment discriminantes et le taux de réponse de 31% n'ont pas permis d'effectuer de redressement.

La Gironde, vivier de recrutement

Répartition des entreprises du paysage en fonction de leurs perspectives d'embauche (en %)



Source : Enquête CEFIL 2009

Nous remercions les stagiaires de la promotion 2009 et l'équipe pédagogique du CEFIL pour la conduite et la réalisation de cette enquête.

Pour en savoir plus :

Agreste Aquitaine - Analyse et résultats - n°25 - novembre 2008 - Aménagements paysagers : un secteur en croissance

CEFIL - Promotion CEFIL 2008/2009 - Rapport d'enquête sur les entreprises de la filière paysage en Aquitaine.

Cette publication est disponible à parution sur les sites internet de la statistique agricole : <http://agreste.agriculture.gouv.fr> et de la DRAAF Aquitaine : <http://draaf.aquitaine.agriculture.gouv.fr>

Agreste : la statistique agricole

Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
Service régional de l'information statistique, économique et territoriale
51, rue Kiéser - 33077 BORDEAUX CEDEX
Tel : 05.56.00.42.09 - Fax : 05.56.00.42.90
Courriel : contact.srise.draaf-aquitaine@agriculture.gouv.fr

© AGRESTE 2009 Prix : 2,50 €

Directeur Régional : Jacques MERIC
Directeur de publication : Bertrand ROUCHER
Composition - Impression : SRISSET Aquitaine
Dépôt légal à parution
N° CPPAP : 2250 AD - ISSN : 1283 - 5412

