



• BIO EN HAUTS-DE-FRANCE •



**Plan BIO**  
**Hauts-de-France**  
*Observatoire régional de  
l'agriculture biologique*

## Les cahiers de l'ORAB n°3 / Novembre 2018



**L'EMPLOI  
EN AGRICULTURE BIOLOGIQUE :**  
état des lieux et perspectives de développement

# SOMMAIRE

---

2

**Préambule**

3-5

**A. L'agriculture biologique, une activité créatrice d'emplois en région**

1. L'agriculture biologique, intensive en emplois
2. Caractéristiques des emplois dans les fermes bio régionales

6-10

**B. Le développement de l'AB, une opportunité pour l'emploi régional**

1. Les freins à l'embauche, une réalité pour de nombreux producteur-rices
2. Les facteurs qui favorisent l'embauche

10-14

**C. Lever les freins pour développer, fidéliser et pérenniser l'emploi sur les fermes bio**

1. L'emploi partagé, une opportunité pour les exploitations
2. La formation comme levier de développement de l'AB

15

**Préconisations**

L'Observatoire Régional de l'Agriculture Biologique en Hauts-de-France, outil de prospective du Plan Bio régional, vise à mesurer le développement de l'agriculture biologique en région et à en analyser les enjeux socio-économiques afin de les partager avec l'ensemble des parties prenantes de la filière.

Selon les récents rapports de l'INRA et de l'AGRESTE, on dénombre en moyenne 2,4 unités de travail annuel (UTA) par ferme bio contre 1,5 dans les fermes conventionnelles, au niveau national. Ainsi, avec une croissance continue des surfaces conduites en bio depuis plusieurs années, l'emploi en production constitue un enjeu clé du développement de l'AB sur nos territoires.

Nous avons cherché, dans ce troisième numéro des cahiers de l'ORAB, à mesurer l'emploi dans les fermes bio régionales ainsi qu'à le caractériser. Dans une deuxième partie de l'étude, nous nous sommes concentrés sur les leviers existants pour faire face aux freins à l'embauche auxquels sont confrontés de nombreux producteur-rices, nous en avons identifié deux : la mutualisation des emplois et la formation.

Cette étude a été réalisée grâce à la participation d'une centaine de producteur-rices bio qui ont accepté de répondre à une enquête quantitative dont l'analyse n'aurait été possible sans le témoignage complémentaire de 40 producteur-rices bio, 2 responsables de groupement d'employeurs, 8 salariés de ces groupements, 2 acteurs de la formation et 8 personnes en formation.

# L'AGRICULTURE BIOLOGIQUE, UNE ACTIVITÉ CRÉATRICE D'EMPLOIS EN RÉGION

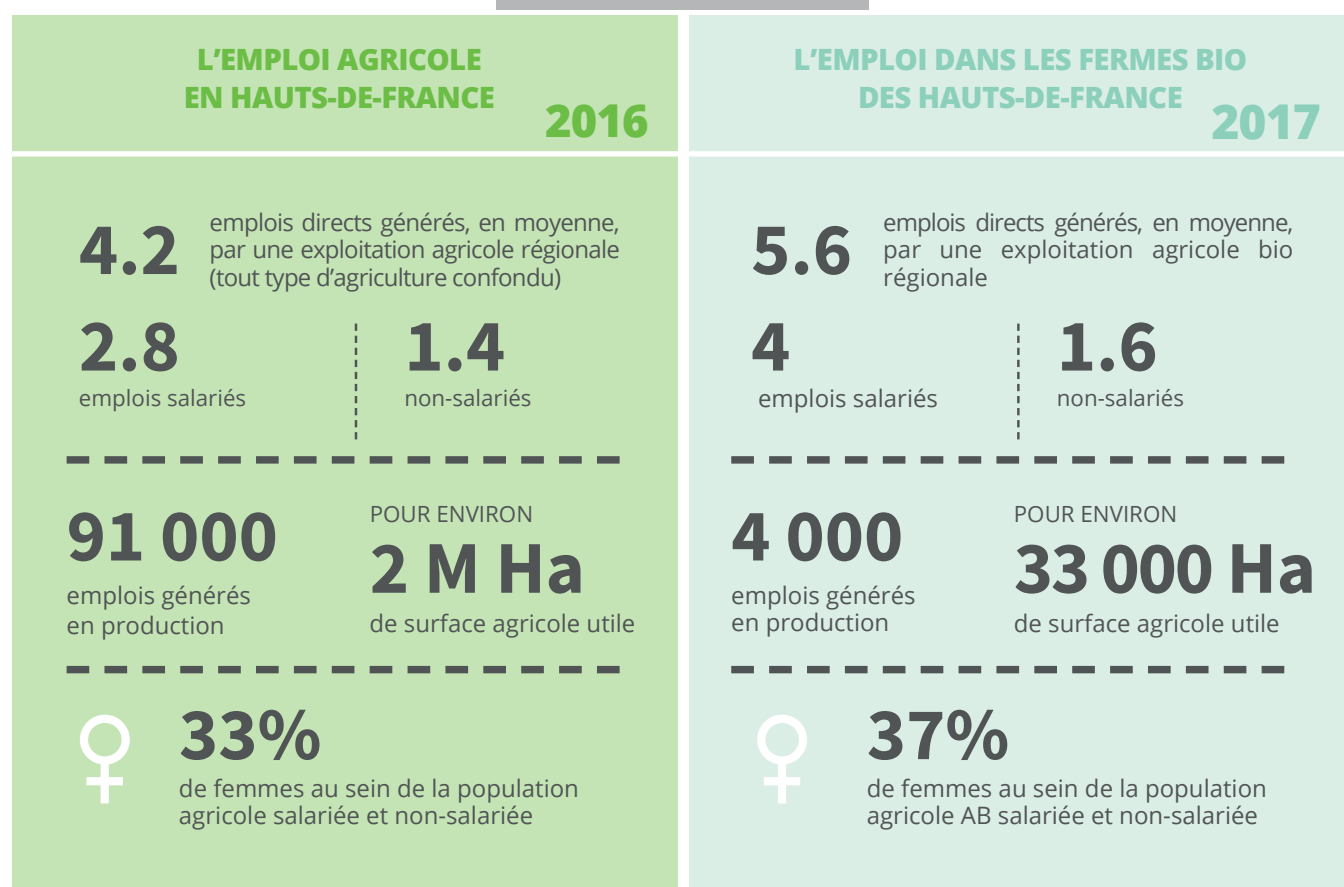
## 1. L'AB, INTENSIVE EN EMPLOIS

Valorisant plus de 2/3 du territoire, la filière agricole régionale est un poids lourd de l'économie des Hauts-de-France. L'agriculture se classe également comme le premier employeur des Hauts-de-France avec **plus de 206 000 emplois de l'amont à l'aval, soit 1 emploi régional sur 10.**

Les Hauts-de-France ont vu le nombre d'exploitations agricoles se convertissant au bio croître significativement, avec 873 fermes bio recensées fin 2017 (+ 23,2% par rapport à 2016).

Cette progression de la part des exploitations bio dans l'agriculture régionale nous amène à penser que les emplois générés par l'AB pèseront de manière significative sur l'économie régionale dans les années à venir. D'où l'enjeu de mieux appréhender les problématiques et solutions liées à l'emploi en agriculture.

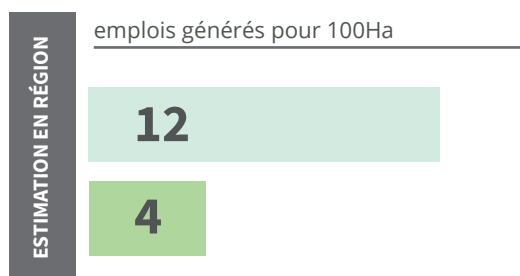
### État des lieux



\*(Sources : Fichier agroalimentaire partenarial Hauts-de-France CCI-Agroé-Chambre d'agriculture 2016, ACOSS 2016, MSA 59-62 et MSA Picardie 2015, traitements Chambre d'agriculture Hauts-de-France)

\*Ces données ne comprennent pas les aides extérieures ou familiales non rémunérées, ni les stagiaires et apprentis présents sur la ferme au cours de l'année. (Source : ORAB-Bio HDF)

**Au niveau régional comme au niveau national, l'AB crée plus d'emplois.**

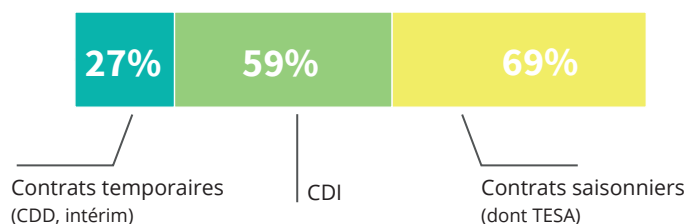


Dit autrement, on dénombre donc en agriculture biologique, **1 emploi direct pour 8,2 Ha** contre **1 emploi direct pour 22 Ha** pour le reste de l'agriculture régionale.

## 2. CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS DANS LES FERMES BIO RÉGIONALES

L'agriculture biologique régionale génère principalement des emplois saisonniers, et plus particulièrement sur des postes d'ouvriers polyvalents.

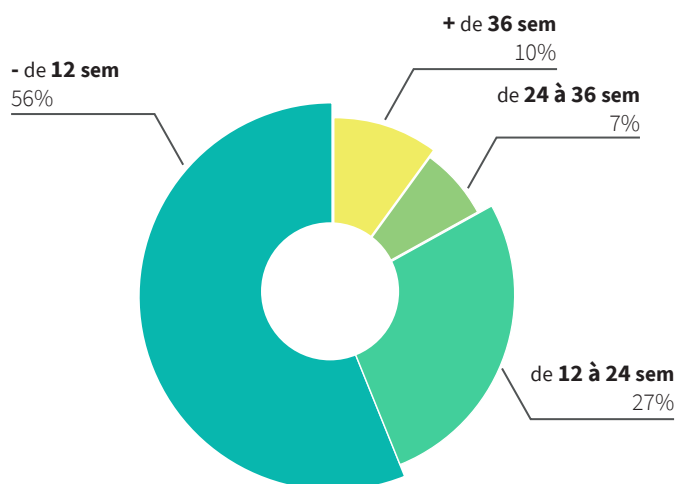
Nombre de producteur-rices déclarant embaucher en contrats temporaires, en CDI et en contrats saisonniers



\* Les producteur-rices ayant recours à plusieurs types de contrats, la somme excède 100 % (Source : Bio HDF)

Actuellement, les emplois créés en agriculture biologique répondent à un **besoin en main-d'œuvre saisonnière**. Pour autant, le **besoin en main-d'œuvre permanente** est réel puisque la plupart des producteur-rices rencontrés feraient appel à un salarié permanent si toutes les conditions étaient réunies pour embaucher. La **pérennisation de ces emplois** contribuera, dans les années à venir, à renforcer le développement de l'agriculture biologique.

Nombre de semaines travaillées par les saisonniers en 2017, sur les fermes bio régionales



(Source : Bio HDF)

Le recours aux saisonniers s'effectue principalement sur des périodes **inférieures à 6 mois** dans l'année, en particulier moins de 3 mois, **favorisant ainsi le recours à des contrats de type TESA** (Titre Emploi Simplifié Agricole).

Le contrat TESA permet en effet de faciliter la démarche administrative de l'employeur lorsque celui-ci embauche un salarié jusqu'à 3 mois.

Dans une majorité de cas, en région, les embauches saisonnières s'effectuent entre Mars et Octobre et sont plus particulièrement intenses entre Mai et Juillet.

Depuis les années 1980, et suite aux évolutions de l'organisation du travail sur les exploitations, la tendance est au développement des emplois temporaires et à temps partiel. Ainsi, la main-d'œuvre permanente poursuivra sa progression au sein des fermes bio de la région à condition de trouver des solutions efficaces aux freins à l'embauche.

C'est, par ailleurs, une main-d'œuvre relativement jeune qui travaille sur les fermes bio en 2017. **59 % des employeur-ses de main-d'œuvre salariée** déclarent que la **moyenne d'âge de ceux-ci se situe entre 30 et 45 ans**. Pour **24 % d'entre eux**, elle se situe plutôt **dans la tranche inférieure à 30 ans**.

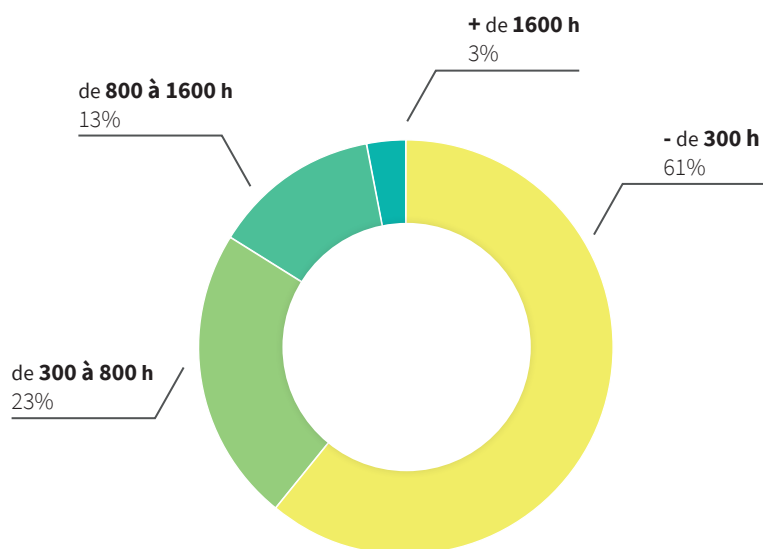
Au-delà des emplois générés, le recours aux aides non rémunérées et aux personnes en formation (stagiaires, apprentis) demeure important sur les exploitations bio régionales.



*Il faut considérer l'emploi comme un investissement humain en compétences*

Plus de **63 % des producteur-rices bio** de la région **déclarent avoir eu recours à des aides non rémunérées en 2017** et **46 % ont accueilli des personnes en formation en 2017**.

Nombre de producteur-rices faisant appel à l'aide non rémunérée répartie par volume horaire



(Source : Bio HDF)

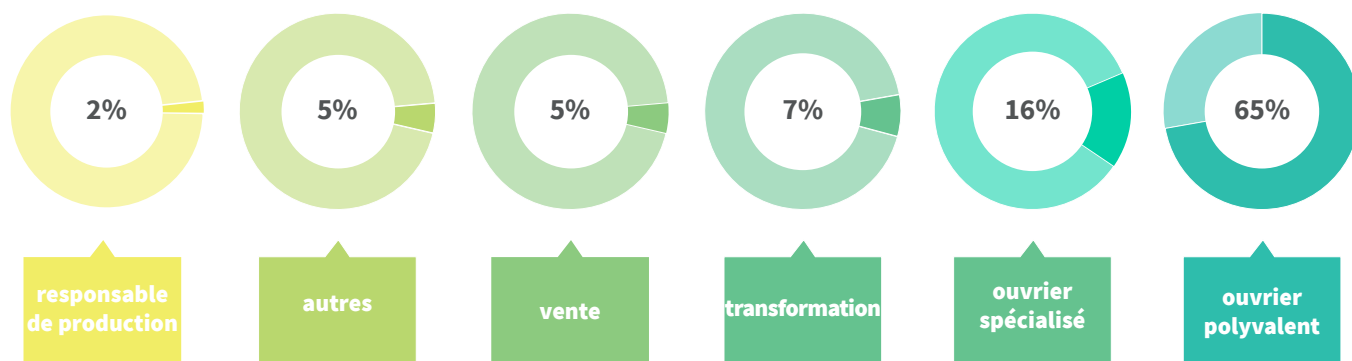
Parmi les exploitant-es bio qui ont recours à ces aides, **61%** affirment qu'elles ne représentent pas plus de **300 heures** à l'année, contre **16 %** qui évaluent à plus de **800 heures** les aides reçues par la famille, les amis, les voisins, les woofeurs et/ou amapiens.

Il apparaît donc très clairement que le recours aux aides non rémunérées et aux stagiaires n'est pas négligeable et constitue un **appui important lors des premières années d'installation ou de conversion**. Au-delà de l'entraide familiale, encore très présente dans le monde agricole, ce sont aussi de **nouvelles formes d'entraide**, basées sur la solidarité et le partage, qui **voient le jour et se développent**.

# LE DÉVELOPPEMENT DE L'AB, UNE OPPORTUNITÉ POUR L'EMPLOI RÉGIONAL

Fin 2017, on dénombre 873 fermes bio avec, chaque année, 15 % de surfaces supplémentaires, depuis trois ans. Avec cette croissance à deux chiffres (23,2% entre 2016 et 2017), les Hauts-de-France font parties des régions où la progression des surfaces conduites en bio est la plus importante. Cette évolution génère chaque année, autant de nouveaux emplois permanents et saisonniers.

## Les postes à pourvoir sur les exploitations bio régionales



(Source : Bio HDF)

**33 % des producteur-rices bio de la région cherchent à embaucher des salariés, permanents et occasionnels. Ce sont majoritairement des postes d'ouvriers polyvalents qui sont à pourvoir.**

L'AB est un secteur dynamique et pourvoyeur d'emplois durables et non délocalisables. Pour les territoires, le développement de l'AB constitue une réelle

**opportunité pour dynamiser l'économie régionale.** Au-delà des externalités positives sur l'environnement, l'AB apporte donc une valeur ajoutée non négligeable à la vie économique et sociale locale.

*\*Ouvrier polyvalent : effectue des tâches diverses, poste nécessitant une certaine polyvalence / Ouvrier spécialisé : effectue un travail déterminé, ne nécessitant pas de qualification professionnelle (Source : Bio HDF)*

## 1. LES FREINS À L'EMBAUCHE, UNE RÉALITÉ POUR DE NOMBREUX PRODUCTEUR-RICES

*« Pour trouver une personne opérationnelle il faut la débaucher d'ailleurs »*

Malgré cette dynamique de création d'emplois en agriculture bio, beaucoup de producteur-rices bio se déclarant débordé-es par leurs activités, n'embauchent pas. Des freins à l'embauche subsistent sur les exploitations bio régionales. Qu'ils soient d'ordre financiers, administratifs ou relationnels, ces freins empêchent une majorité de producteur-rices de répondre à leurs besoins en main-d'œuvre.

La littérature, notamment l'enquête sur l'emploi salarié en AB menée par la Fédération Régionale des Agrobiologistes de Bretagne (FRAB) en 2016 montre que les principaux freins à l'embauche sont :

- Le **coût d'une embauche** (charges sociales), premier frein cité par les exploitations où l'absence de personnel est subie.

- Les **compétences nécessaires à la gestion d'équipe.**
- Les **difficultés à trouver des candidats** qui conviennent à leurs besoins.
- Le **temps de formation nécessaire** à destination du salarié lors d'une nouvelle embauche.
- La **complexité des démarches administratives.**

*« C'est tellement dur de trouver quelqu'un de motivé »*

*« Est-ce que j'attends que mon activité soit viable pour embaucher ou est-ce que j'embauche pour qu'elle puisse le devenir ? »*

*J'estime qu'il faudrait quelqu'un à temps plein mais on n'a pas les moyens*

*Je rêverais d'embaucher mais financièrement ça n'est pas possible*

*Des fois on prendrait bien des gens 2-3 jours mais vu la paperasse qu'il y a à faire...*

*Je me suis renseigné auprès de la MSA pour avoir le statut d'employeur mais je ne me voyais pas me lancer là-dedans pour un coup de main*

*Aujourd'hui, des gens qui voudraient embaucher de manière légale sont rebutés par les démarches MSA*

*Le coût du salariat sur les petites structures ça pèse*

## 2. LES FACTEURS QUI FAVORISENT L'EMBAUCHE :

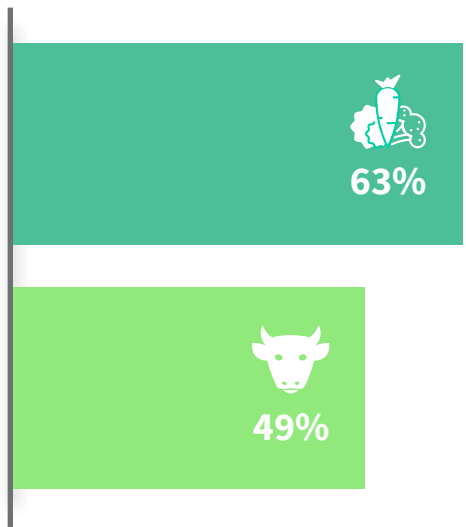
Divers facteurs peuvent influencer le ou la chef-fe exploitant-e dans la démarche d'embauche, notamment des facteurs liés à son exploitation et son organisation du travail. Au travers de l'enquête menée, plusieurs éléments apparaissent comme déterminants pour l'emploi salarié sur les fermes bio.

### • Le type de production

Certains systèmes de production, une fois convertis en agriculture biologique, demandent des besoins en main-d'œuvre assez importants dus à une **augmentation du temps de travail**. Sur d'autres systèmes, le passage au bio est synonyme de **sécurisation économique**, de **stabilité**, permettant ainsi d'envisager l'embauche comme un **gain en qualité de vie**.

*C'est marrant tout le monde a trop de boulot mais personne n'embauche*

#### Exploitations qui embauchent en fonction de leurs orientations productives



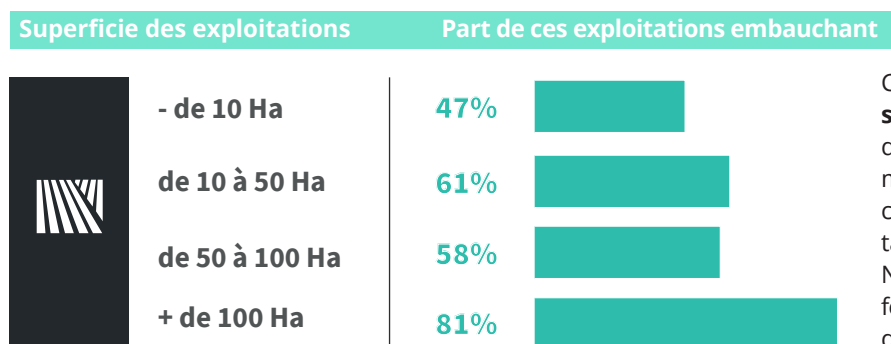
(Source : Bio HDF)

L'enquête révèle que **63 % des producteur-rices bio en production végétale ont embauché en 2017 contre 49 % en production animale**. Les systèmes fruitiers, la viticulture, les grandes cultures (notamment de par l'introduction de légumes de plein champ dans les assolements) et la polyculture élevage sont les productions qui embauchent le plus.

**50%** des systèmes maraîchers et cultures spécialisées bio embauchent

**3/4** des exploitations en grandes cultures et polyculture élevage bio accueillent des salariés en région.

## • La superficie des exploitations



(Source : Bio HDF)

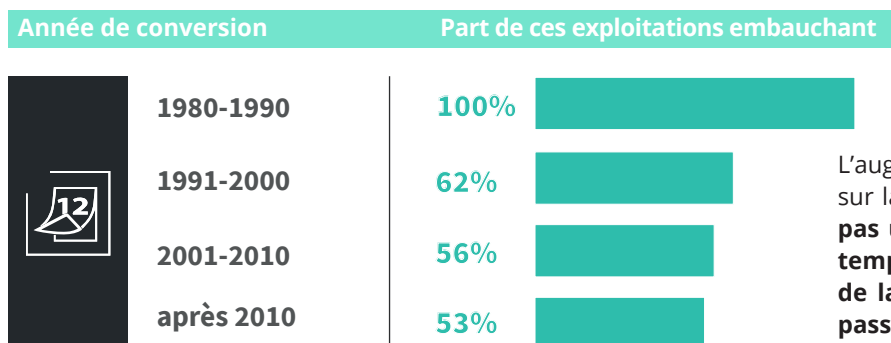
Ce **besoin en main-d'œuvre augmente suivant la taille de l'exploitation**. Celles de plus de 100 ha génèrent principalement des emplois permanents. A contrario, celles de taille moyenne génèrent majoritairement des emplois saisonniers. Néanmoins, un nombre significatif de fermes de taille modeste embauche : on dénombre, en moyenne, 2,8 emplois salariés sur les exploitations de moins de 10 ha.

## • L'année de conversion

Dans les exploitations récemment converties ou installées en AB, **les résultats économiques sont souvent inférieurs puis augmentent progressivement après plusieurs années de pratique, pourtant dès la conversion les besoins en main-d'œuvre sont déjà importants**.

Ainsi, la totalité des exploitations bio dont la première

année de conversion se situe entre 1980 et 1990 embauche en 2017 en région. Pour les exploitations converties entre 1991 et 2000, elles sont plus de 60 % à embaucher cette même année. A l'inverse, les exploitations converties à partir de 2001, jusqu'en 2016, sont à peine plus de 50 % à embaucher.



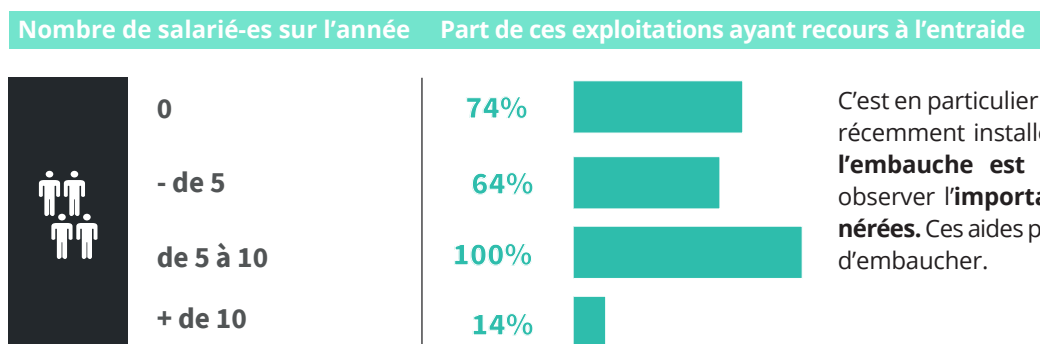
(Source : Bio HDF)

L'augmentation de la main-d'œuvre présente sur la ferme à la suite de la conversion n'est **pas uniquement due à l'augmentation du temps de travail**. Elle **peut aussi résulter de la stabilité économique induite par le passage en bio**, permettant à l'exploitant-e d'embaucher pour **se libérer du temps et gagner en qualité de vie**.

## • Les aides non rémunérées

Pour les producteurs et productrices n'accueillant pas ou peu de salarié-es sur l'année, le **recours à l'entraide demeure assez important**. Plus de 80 % des producteur-rices

bio employant plus de 10 salarié-es sur l'année 2017 affirment ne pas avoir eu recours à des aides non rémunérées.



(Source : Bio HDF)

C'est en particulier dans les **petites structures** récemment installées, où le **frein financier à l'embauche est important**, que l'on peut observer l'**importance des aides non rémunérées**. Ces aides peuvent pallier à l'impossibilité d'embaucher.



## • L'accueil de stagiaires

Il est évident qu'un stagiaire ou apprenti ne peut remplacer un salarié car son accueil sur la ferme nécessite un temps non négligeable de formation, et il ne peut avoir autant d'autonomie qu'un salarié. Ainsi, l'accueil de stagiaires semble venir en **complément de la présence d'un ou de salarié-es**, puisque sur la totalité des producteur-rices bio de la région qui accueillent en 2017 un ou des stagiaires, 68 % embauchaient un ou des salarié-es à la même période. A l'inverse, 65 % des producteur-rices qui n'embauchent

pas, ne prennent ni stagiaire, ni apprenti sur leur exploitation. L'accueil de stagiaire s'effectue plus sereinement dès lors qu'un salarié est présent sur la ferme.

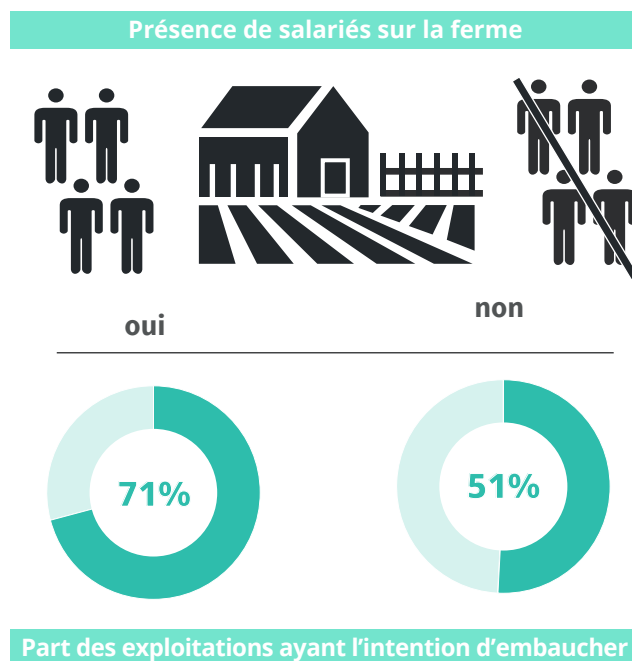
Cependant, dans certains cas, en particulier sur de petites structures, l'accueil de stagiaires **peut parfois constituer une forme de main-d'œuvre relativement avantageuse** pendant les premières années suivant l'installation, durant lesquelles les freins financiers peuvent être importants.



## • Une expérience préalable au rôle d'employeur

Parmi les producteur-rices ayant l'**intention d'embaucher prochainement**, **71% embauchent déjà**. Ceci montre qu'une première embauche permet de développer les activités de l'exploitation, la projection vers une nouvelle embauche est alors facilitée.


En effet, comme précisé précédemment, le **rôle d'employeur** peut effrayer bon nombre de producteur-rices qui assimilent à celui-ci des **tâches et compétences nouvelles et contraignantes**. Le fait d'**avoir passé le cap de l'embauche** permet d'envisager plus sereinement l'accueil d'un nouveau salarié lorsque le besoin se présente.



(Source : Bio HDF)

## • Typologie des fermes bio qui embauchent

A l'aide des données récoltées, nous avons pu établir plusieurs profils d'exploitations bio employant de la main-d'œuvre en région. Cependant, diverses variables sont à prendre en compte pour caractériser l'emploi au sein des exploitations bio. Ainsi, ces profils ne sont pas figés, ni généralisables, ils découlent simplement de tendances identifiées chez les personnes enquêtées.

				
<b>Freins à l'embauche</b>	Freins financiers et manque de candidats	Freins liés au profil des candidats	Freins financiers	Freins liés au profil des candidats
<b>Embauche</b>	● Salariés permanents déjà présents avant la conversion, pas spécialement de nouvelles embauches	● Salariés saisonniers (en particulier sur le désherbage et la récolte)	● Salariés saisonniers (en particulier sur le désherbage et la récolte)	● Salariés saisonniers et permanents sur l'année
<b>Aides non rémunérées</b>	● Recours non négligeable à l'aide familiale	● Pas de recours important aux aides non rémunérées	● Recours aux aides non rémunérées de type amapiens, woofeurs..	● Pas spécialement de recours aux aides non rémunérées
<b>Stagiaires</b>	● Recours à des stagiaires si des demandes sont faites	● Recours à des stagiaires si des demandes sont faites	● Recours assez régulier à des stagiaires	● Recours à des stagiaires si des demandes sont faites
<b>Typologie d'employeur-ses</b>	● Employeur-ses aux besoins stables	● Employeur-ses dynamiques aux besoins ponctuels	● Employeur-ses limité-es par leurs ressources	● Employeur-ses dynamiques sur l'année

\***PPAM** : plantes à parfum aromatiques et médicinales / **Woofing** : système d'organisation qui consiste à faire travailler bénévolement des personnes sur une exploitation agricole et biologique, en échange du gîte et du couvert / **Amap** : association pour le maintien d'une agriculture paysanne (Source : Bio HDF)

# LEVER LES FREINS POUR DÉVELOPPER, FIDÉLISER ET PÉRENNISER L'EMPLOI SUR LES FERMES BIO

## 1. L'EMPLOI PARTAGÉ, UNE OPPORTUNITÉ POUR LES EXPLOITATIONS

La précarité des emplois proposés en agriculture entraîne de réels problèmes pour les producteur-rices qui n'arrivent pas à pérenniser la présence de salariés compétents qu'ils ont formés sur leurs fermes. La difficulté à recruter des personnes compétentes et à offrir un temps plein à ses salariés nous amène à penser que des solutions collectives pourraient permettre de lever de nombreux freins à l'embauche. En effet, la perspective de devoir embaucher individuellement peut constituer un frein majeur chez de nombreux producteur-rices.

Développer des formes de mutualisation de main-d'œuvre entre producteurs bio et non bio à l'échelle des territoires nous semble aujourd'hui nécessaire, d'une part pour sécuriser les producteur-rices dans leur démarche d'embauche et d'autre part pour pérenniser et professionnaliser les emplois créés. Les groupements d'employeurs, les CUMA et autres dispositifs particuliers existants au niveau régional ont ainsi constitué un support important pour notre travail.

### Pourquoi avoir créé un Groupement d'Employeurs ?

Le groupement d'employeurs des saisonniers des champs a vu le jour à la suite d'un besoin en main-d'œuvre sur les légumes de plein champ bio, et notamment un besoin de fidéliser les équipes embauchées. Il a été créé à l'initiative des 4 fermes bio du Cambrésis de la Bioteam.

### Combien d'employés travaillent aujourd'hui pour le Groupement d'Employeurs ? Et combien de producteurs y adhèrent ?

Aujourd'hui, en 2018, ce sont environ 16 adhérents qui font partie du groupement sollicitant l'embauche de 88 saisonniers sur l'année.

### Sur combien de fermes travaille en moyenne un salarié ? Sur quelles productions ? Sur quelles tâches ?

Actuellement, 80 % des heures proposées s'effectuent sur les 4 fermes de la Bioteam.

Les besoins récurrents, en LPC où 91 % des heures s'effectuent, sont le désherbage et la récolte, mais désormais, le développement du conditionnement est l'un des objectifs

fixés en 2019, qui permettra de proposer des contrats plus longs aux salariés.

### Quels sont les profils des salariés embauchés ? Quelles compétences vous semblent nécessaires pour travailler au sein d'un Groupement d'Employeurs ?

Le recrutement se fait de manière à avoir de la mixité, c'est un critère important et enrichissant pour le groupement. 43 % des personnes recrutées ont une expérience agricole, 25 % d'anciens qui reviennent d'une année sur l'autre. A peu près un tiers des saisonniers sont des femmes.

Vu la nécessité d'embaucher des personnes motivées, les stages de pré-embauche sont plus largement utilisés afin de confirmer, du côté du candidat et de l'employeur, que les tâches conviennent.

Dans une optique de faire monter en compétences les saisonniers et de valoriser le travail réalisé, le GE propose de plus en plus de formations à destination des salariés (sécurité, santé, sensibilisation aux étirements, postures à adopter...).

*On leur laisse une chance et pour certains on arrive à les remettre dans la machine*

### Quels types d'événements sont organisés pour les salariés ?

Chaque année une soirée de clôture de la saison est proposée, comportant un bilan, des activités et un repas dans une bonne ambiance ainsi qu'un événement, au moment de Noël, permettant de retrouver les saisonniers employés la même année, pour suivre leur évolution, connaître leurs envies pour la suite et leur offrir un panier de légumes bio.

*C'est un public plutôt précaire, donc leur proposer des formations c'est valorisant pour eux, c'est une forme de reconnaissance*



Soirée de clôture de la saison à Gouzeaucourt septembre 2018



### Pourquoi avoir créé un Groupement d'Employeurs ?

Le groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification agricole agro-alimentaire est né en 2013 à la suite d'un constat dans l'Artois : un réel besoin en personnel qualifié mais des difficultés de recrutement bien présentes ainsi que des problèmes de fidélisation de la main-d'œuvre.

### Quelle est la spécificité du GEIQ 3A ?

Le GEIQ propose une formation de 18 mois environ à près de 38 salariés. Après cette période de formation, une grande partie des salariés poursuivent sur les fermes sur lesquelles ils ont eu l'occasion de travailler ou au sein du groupement d'employeurs 3A. Ce groupement d'employeurs 3A, en 2016, propose principalement des contrats saisonniers (entre 60 et 70) mais aussi des CDI (une dizaine).

L'accompagnement administratif est assuré par les groupements, notamment la gestion de l'ensemble des

démarches administratives liées au recrutement.

### Combien de producteurs sont adhérents ?

Ce sont 130 adhérents qui font partie des deux groupements en 2018. Il y a un processus d'adhésion et une cotisation à payer.

### Sur combien de fermes travaille en moyenne un salarié ? Sur quelles productions ? Sur quelles tâches ?

De manière générale, sur une semaine les salariés peuvent aller sur 3 voire 4 fermes dans un périmètre de maximum 25 voire 30km.

Ce sont principalement les productions végétales qui ont recours aux deux groupements, ainsi que les entreprises de travaux agricoles (ETA).

Les métiers proposés sont :

- Chauffeurs
- Mécaniciens
- Ouvriers production légumière
- Agent de conditionnement
- Secrétaire comptable

### Quels sont les profils des salariés embauchés ? Quel est le processus de recrutement ?

La majorité des recrutés au sein du GEIQ n'ont pas des profils agricoles. En effet, le recrutement s'effectue en particulier auprès de pôle emploi, des missions locales, des centres d'accueil d'urgence pour les sans-papiers, des foyers ou lors de forums... Le public visé est souvent un public éloigné de l'emploi.

Lors du recrutement, et afin de tester la motivation des candidats en amont, des tests sont à passer pour une première sélection (notamment des tests en calculs) puis des entretiens individuels de motivation. Si les personnes ne connaissent pas le monde agricole, ils sont orientés vers des dispositifs comme ADEMA (Accès des Demandeurs d'Emploi aux Métiers Agricoles) pour une période d'immersion sur des exploitations.

En région, des solutions collectives existent, pourtant très peu d'agriculteur-rices y ont recours et/ou ont connaissance de ces opportunités en termes d'emploi partagé. **Parmi les producteur-rices bio de la région, seulement 24 % ont eu recours, en 2017, aux services d'un groupement d'employeurs ou d'une Cuma pour embaucher.**

Bien que le recours à ces solutions soit peu répandu, pour la plupart des producteur-rices rencontrés, le collectif n'est pas un frein mais peut, au contraire, constituer une opportunité quand toutes les personnes concernées y voient un intérêt et que des règles sont établies. **L'emploi partagé apparaît alors comme une réponse efficace aux freins d'ordre financiers, administratifs et comme un moyen de développer et pérenniser l'emploi local sur les territoires.**

*On a quand même plus de force quand on est nombreux, on va moins vite mais on va plus loin comme on dit !*

## 2. LA FORMATION DE L'EMPLOYEUR ET DES FUTURS SALARIÉS, LEVIER DE DÉVELOPPEMENT DE L'AB

- Un besoin en formation au rôle d'employeur :

*Le recrutement, c'est un sacré job !*

Employer demande des compétences bien spécifiques que ce soit à travers les démarches administratives, la réglementation ou bien l'aspect relationnel, le management des équipes. Ainsi, nombreux sont les producteur-rices qui ne se sentent **pas assez armés pour assumer ce statut d'employeur.**

*C'est une compétence de savoir gérer les gens*

Durant son étude, la FRAB fait état de ce besoin en formation des producteur-rices : un nombre non négligeable de producteur-rices bio, pour lever ce frein, souhaiterait **avoir accès à des formations sur la gestion des ressources humaines, acquérir des bases en gestion administrative et juridique** mais aussi être accompagnés durant la phase de recrutement.

*Ce que j'essaie de véhiculer c'est que je ne suis pas une patronne et eux des salariés, on est une équipe*

En région Hauts-de-France aussi, sur les différents territoires enquêtés, pour une majorité de producteur-rices bio **être employeur est un métier à part entière.** Mieux impliquer les salariés à la bonne marche de l'entreprise, afin de les motiver, est un souhait émanant des producteurs et productrices rencontrés.

*Un de mes grands objectifs c'est d'avoir des cueilleurs de fraises contents de venir ici, qui conseillent à leurs potes de venir*

Pour cela, développer une offre de formation liée au rôle d'employeur à destination des producteur-rices bio et conventionnels semble nécessaire pour que ceux-ci aient les bagages nécessaires pour passer le cap de la première embauche.



*C'est aussi à la personne qui embauche de motiver, en donnant des responsabilités*

On veut de la main-d'œuvre locale

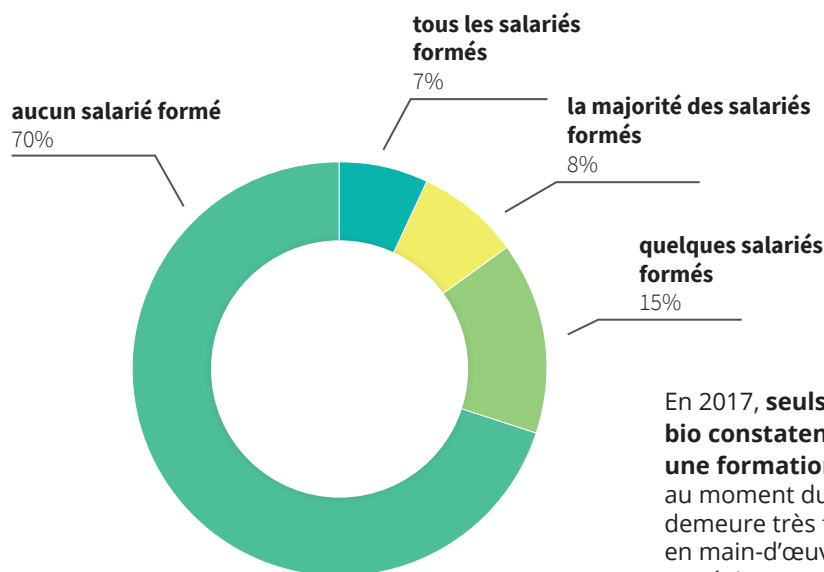
• Un besoin en formation à l'AB pour les futur-es salarié-es :

Aujourd'hui, peu de candidats, au sein des formations agricoles spécialisées en AB en région, ont la **vocation de devenir salarié agricole**, excepté pour **acquérir de l'expérience avant de s'installer**. Pourtant, il existe un **réel besoin en personnel qualifié et polyvalent** à un coût maîtrisé.

L'AB n'est, en effet, que très peu présente au sein des formations agricoles régionales et les formations bio existantes sont principalement orientées vers l'installation.

Il s'agit d'un maillon de la chaîne supra-important

Répartition des exploitations en fonction du niveau d'expérience et de formation en AB de leurs salariés, en 2017



On a besoin d'ouvriers qualifiés en maraîchage

En 2017, seuls 15 % des producteurs-rices bio constatent que leurs salariés avaient une formation ou une expérience en AB au moment du recrutement. Cette part qui demeure très faible au regard des besoins en main-d'œuvre générés par les fermes bio en région.

(Source : Bio HDF)

En effet, au niveau régional, il n'existe que très peu de formations en AB, souvent orientées vers le maraîchage bio. De nombreux producteur-rices bio font état de cette insuffisance : bien qu'ils déclarent ne pas prêter attention au diplôme mais plutôt au **savoir-être** et aux **motivations**, une **expérience** ou une **base de connaissance en AB** serait la bienvenue. Bien entendu, les attentes des producteur-rices varient selon le type de contrat proposé ils seront plus regardants sur le **diplôme** et les **compétences techniques** sur un poste de salarié permanent en comparaison à un poste de saisonnier. Cependant, ce sont bel et bien les **compétences relationnelles** et

**l'appétence pour l'activité exercée** qui font l'objet d'une attention particulière pour le ou la futur-e employeur-se, quel que soit le poste proposé. En agriculture biologique plus qu'ailleurs, l'attrait du salarié pour les valeurs portées par celle-ci semble essentiel. La recherche de sens dans son métier est le principal moteur de conversion des producteur-rices. Cette recherche de sens pourrait être un facteur de motivation chez les salariés employés dans des fermes bio. Il est nécessaire, pour cela, de développer leurs connaissances (notamment en malherbologie) et faire de la pédagogie pour mettre du sens dans les tâches qui leurs sont affectées.

J'aime bien les gens force de proposition

On ne veut pas que des exécutants, on veut aussi des personnes qui décident

*Même si la personne n'a pas d'expérience et me pose plein de questions je vais être au taquet*

Sur la métropole lilloise, où des formations en maraîchage bio sont en place, **les producteur-rices reconnaissent l'impact de ces formations sur le profil et la diversité des candidats présents sur les fermes.** Les maraîcher-ères ne font pas face à un manque de candidats, ni à des problèmes liés à leur profil puisque, bien souvent, les personnes embauchées ont été stagiaires sur l'exploitation ou ont eu des expériences de stages concluantes chez des producteur-rices du même territoire. De plus, la présence de formations en maraîchage bio sur le territoire entraîne une **dynamique d'installation** non négligeable : l'installation en maraîchage biologique a augmenté de près de 40% en 2017 dans la métropole.



*Il faut quand même être courageux parce qu'il y a des moments ce n'est pas évident*



## **PASS INSTALLATION APTEA (Association pour la Pérennisation et la Transmission des Emplois en Agriculture)**

Le PASS proposé par l'association AVENIR permet au porteur de projet d'être accueilli en formation chez 2 voire 3 paysans, à raison d'1 jour/semaine sur chaque ferme, pendant une saison agricole (soit environ 300 heures/ferme). Le porteur de projet participe ainsi à l'activité quotidienne et mûrit son projet d'installation grâce à la transmission de savoirs des paysans formateurs et en analysant les modes de production, commercialisation, mécanisation, organisation et gestion des différentes fermes. En plus des savoirs, du savoir-faire, de l'éthique agriculture paysanne transmise, des échanges réciproques entre porteurs de projet et paysans et entre les paysans accueillants permettent de partager des méthodes, des résultats et de tisser du lien social.

En parallèle, le porteur de projet bénéficie de formations collectives entrepreneuriales et spécifiques à la production, de l'accompagnement individuel du projet, un bilan sur les compétences acquises ainsi que de journées dédiées aux démarches professionnelles.

Ce PASS est déclinable à tout type de production bien que, pour le moment, il ait été utilisé uniquement dans le cadre de projets en maraîchage bio. Il est ainsi complémentaire avec les formations comme le certificat de spécialisation et le brevet professionnel de responsable d'exploitation agricole, puisque ce format accueille des porteurs de projet dont le projet d'installation a été réfléchi en amont et est relativement mûr.

*Je préfère des gens qui n'y connaissent rien mais qui ont envie*

*La question de la personnalité est hyper importante*



Un premier pas vers la réponse aux besoins et attentes des producteurs serait donc le **développement des enseignements consacrés aux spécificités de l'agriculture biologique.** La production étant de plus en plus exigeante et pointue en AB, le **besoin de main-d'œuvre qualifiée** sera d'autant plus important dans les années à venir.

La formation est un véritable atout pour **lever les freins liés au profil des candidats et un réel facteur de développement de l'AB en région.**



### Améliorer les connaissances et les compétences des salariés agricoles en AB

Développement de la **formation** en AB à destination des **salarié-es agricoles** et futur-es producteur-rices

Donner du **sens aux tâches affectées** dans les fermes bio



### Créer une dynamique, à l'échelle des territoires, autour de l'emploi partagé, de la mutualisation des compétences

Identification des **complémentarités** entre producteur-rices, entre typologies de systèmes, entre secteurs d'activités

Ouverture de la réflexion aux producteur-rices conventionnel-les qui rencontrent les mêmes problématiques

Mobilisation des **compétences des collectivités locales** en matière de politique publique, de développement économique et d'emploi

## Préconisations Conclusion



### Améliorer les compétences managériales des producteur-rices et faciliter leur approche à la fonction d'employeur-se

Développement de l'offre de **formation au rôle d'employeur** pour les producteur-rices bio et conventionnels

## MENTIONS LÉGALES

Edition : 2018

Etude réalisée par : Bio en Hauts-de-France

En partenariat avec : Service économie et prospective de la Chambre d'agriculture Hauts-de-France, FR Cuma, MEL, GEIQ 3A, Avenir, EPLEFPA des Flandres, AFIP

Crédits photos : Bio en Hauts-de-France



Cette publication du Plan Bio a été réalisée par :



• **BIO EN HAUTS-DE-FRANCE** •

**Site Phalempin – Siège social :**

26 rue du Général de Gaulle, 59133 PHALEMPIN | 03 20 32 25 35

**Site Amiens :**

14 rue du 8 mai 1945, 80090 AMIENS | 03 22 22 58 30

[www.bio-hautsdefrance.org](http://www.bio-hautsdefrance.org)

A travers un Comité de pilotage pluridisciplinaire :



Plan bio financé par :

