



Fiche Thématique de l'Observatoire de la production bio

L'EMPLOI SALARIE DANS LES FERMES BIO

La FRAB, dans le cadre de l'Observatoire régional de la production bio, a réalisé en mai-juin une enquête portant sur l'emploi salarié dans les fermes bio. Le but de cette étude est de quantifier et de qualifier les besoins des fermes bio en terme d'emploi salarié. Plus de 600 agriculteurs bio ont accepté de nous accorder le temps nécessaire à la récolte des informations. De ces résultats, nous avons dressé un état des lieux des emplois agricoles pourvus et à pourvoir dans les fermes bio ainsi qu'une étude des besoins et attentes des producteurs concernant les compétences et la formation.

La bio, un secteur d'avenir en recherche de main d'œuvre qualifiée

COMBIEN DE POSTES SONT ACTUELLEMENT POURVUS SUR LES FERMES BIO EN BRETAGNE? COMBIEN DE POSTES SERONT À POURVOIR ?

On estime à 1450 le nombre de salariés embauchés à temps plein dans les fermes biologiques en Bretagne en 2016, soit plus de 30% de la main d'œuvre recensée dans les fermes. Parmi ces salariés, 220 sont embauchés dans les élevages laitiers et 630 dans les exploitations maraîchères. Au vu



des perspectives d'embauches, ce chiffre devrait augmenter dans les trois prochaines années avec la création de plus de 420 postes prévue d'ici un an et 670 postes d'ici trois ans (dont 130 en bovins lait et 170 en légumes). L'estimation de ces créations de postes se base sur des intentions théoriques de recrutement, sachant que la moitié des agriculteurs souhaitant embaucher dans l'année à venir déclare être « très certains » de lancer un recrutement. Si ces projets se concrétisent, environ 210 postes seraient à pourvoir d'ici fin 2017 en Bretagne. Globalement, on estime à 1850 le nombre d'UTH salariés dans les fermes bio en 2019. Ces chiffres sont estimés sur la base des fermes bio existantes en 2015, il faudrait donc également prendre en compte les embauches futures dans les fermes créées entre 2015 et 2019.

QUEL EST LE PROFIL DES SALARIÉS, QUELS SONT LES BESOINS DES EMPLOYEURS ?

Qu'il s'agisse des salariés présents sur les fermes ou de ceux recherchés par les producteurs souhaitant embaucher, on retrouve les mêmes caractéristiques en termes de profil. Les employeurs embauchent du personnel majoritairement en CDI sur des postes d'ouvrier polyvalent. Au moment du recrutement, très peu d'importance est donnée au niveau de formation des can-

didats, c'est pourquoi la plupart des salariés n'ont suivi aucune formation agricole avant leur arrivée sur l'exploitation. Pour les employeurs sondés, le critère qui ressort comme essentiel à l'embauche est relatif à la personnalité, aux qualités des employés : autonomie, motivation, implication dans le travail. Toutefois, des compétences et connaissances techniques sont essentielles à l'exécution des tâches confiées en toute autonomie. C'est pourquoi une importance particulière est donnée à l'expérience des salariés ou des postulants.

QUE REPRÉSENTENT LES EMPLOIS SAISONNIERS AINSI QUE LA MAIN D'ŒUVRE BÉNÉVOLE SUR LES EXPLOITATIONS ?

Les emplois saisonniers représentent 30% de la main d'œuvre salariée embauchée sur les fermes. Il existe également une autre forme de main d'œuvre dite bénévole. Parmi les répondants, 16% y font appel au moins une fois par mois et 30% plus rarement. On ne constate aucune différence notable entre les employeurs et non employeurs concernant le recours à ce type de main d'œuvre. Les exploitants sans salariés n'ont pas plus recours à de la main d'œuvre bénévole que les autres, il ne s'agit vraisemblablement donc pas d'une alternative au salariat.

Document réalisé par la FRAB, extrait de l'Observatoire régional de la production biologique, étude thématique 2016 - Emploi salarié dans les fermes bio

L'observatoire complet de l'agriculture biologique bretonne est disponible à la FRAB. La FRAB réalise également vos études sur la bio au niveau de votre territoire (commune, pays...).

Contact : observatoire@agrobio-bretagne.org

Pour en savoir plus sur l'agriculture bio, contactez le réseau GAB-FRAB :

Bretagne	> FRAB	02 99 77 32 34
Côtes d'Armor	> GAB d'Armor	02 96 74 75 65
Finistère	> GAB 29	02 98 25 80 33
Ille-et-Vilaine	> Agrobio 35	02 99 77 09 46
Morbihan	> GAB 56	02 97 66 32 62



ILS SOUTIENNENT LA BIO EN BRETAGNE





QUELS SONT LES PERSPECTIVES D'ASSOCIATION ? QUEL EST L'ARBITRAGE FAIT PAR LES PRODUCTEURS ENTRE SALARIAT ET ASSOCIATION ?

Environ une exploitation sur dix projette d'intégrer au moins un nouvel associé d'ici trois ans. Ces intentions d'association proviennent d'une volonté des producteurs de partager à la fois les tâches mais aussi les responsabilités. Au-delà du partage, l'association permet également une mutualisation : des coûts, des moyens de production, des connaissances. Il peut également s'agir d'anticiper une étape importante et comportant différents enjeux pour les agriculteurs qui arrivent en fin de carrière, à savoir la transmission de leur exploitation. A l'origine de ce choix on retrouve aussi l'association comme alternative au salariat dans le but d'augmenter ou de maintenir le niveau de main d'œuvre de l'exploitation.

QUELS SONT LES FREINS ET LEVIERS À L'EMBAUCHE ?

Au cours des échanges avec les producteurs et du traitement des résultats de l'enquête, différents freins à l'embauche ont été repérés. Parmi ceux-ci, sont évoqués, la difficulté pour les exploitants de rémunérer un salarié en raison de revenus insuffisants ainsi

que certaines barrières liées au rôle d'employeur : administrative, juridique, relationnel, etc. Pour permettre à certaines exploitations de créer de l'emploi, il est nécessaire de trouver des moyens leur permettant de dégager davantage de revenu, comme le développement de nouveaux marchés ou une réduction des charges de la structure. Pour pouvoir embaucher, il faut aussi trouver le bon candidat, ayant un profil qui correspond aux besoins de la structure.

ADÉQUATION ENTRE FORMATION INITIALE ET COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS : LA FORMATION AGRICOLE VUE PAR LES EMPLOYEURS

Les employeurs (ou anciens employeurs) sont majoritairement d'accord sur le fait que leurs salariés ont reçu une formation leur ayant permis d'acquérir de bonnes bases techniques ainsi que des connaissances sur le fonctionnement global d'une exploitation agricole. Cependant, ces formations sont jugées trop théoriques et éloignées des réalités de terrain. En effet, une part importante des répondants déplore le manque de pratique des étudiants au cours de leur formation.

C'est pourquoi la transmission du savoir se fait essentiellement de l'exploitant à son salarié, une fois celui-ci embauché sur l'exploitation. L'importance de cette pratique, et l'investissement que cela demande de la part de l'employeur, pose la question d'une reconnaissance officielle du rôle de formateur des producteurs bio. Certains producteurs ont en effet exprimé leur réticence à embaucher un salarié en raison de l'investissement que demande cette période de formation, conjugué au problème du turnover sur certaines fermes. Les exploitants seraient davantage enclins à embaucher en ayant la garantie que la personne reste à moyen-long terme sur l'exploitation afin de rentabiliser ce temps de formation.

QUELS SONT LES BESOINS DE FORMATION DES EMPLOYEURS ?

Près d'un producteur sur trois exprime le besoin de participer à une formation au rôle d'employeur afin d'être plus à même d'encadrer ses salariés. Leur intérêt en termes de contenu des formations porte essentiellement sur des thèmes comme la gestion des ressources humaines ainsi que la gestion administrative et juridique des contrats de travail.

Rendre la bio et le salariat agricole attractif auprès des jeunes en formation

UN PROJET OÙ SE CÔTOIENT ACTEURS DU SECTEUR AGRICOLE ET ACTEURS DU SECTEUR DE L'EMPLOI

Cette étude de l'Observatoire de la FRAB s'insère dans un projet mené à l'échelle du bassin d'emploi de Rennes à Redon dont le but est de quantifier les perspectives d'emplois sur ce territoire, d'évaluer l'offre de formation dans le domaine de la bio et de questionner l'attrait pour les emplois salariés dans les fermes bio auprès des demandeurs d'emplois.

Cette étude intitulée EMAB (Emplois et Métiers en Agriculture Biologique) était portée par la Maison de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation (MEIF) du bassin d'emploi de Rennes et copilotée par Agrobio35. Elle a été l'occasion de réunir autour d'une table des acteurs du développement de la bio en Bretagne et des acteurs du secteur de l'emploi tels que Pôle Emploi et la Mission Locale. Cette collaboration est amenée à se prolonger compte tenu des enjeux concernant d'une part le renouvellement des générations en agriculture et d'autre part le niveau très élevé de chômage en France.

Le rôle de l'étude Observatoire dans ce projet était d'enquêter les producteurs bio situés dans la zone d'étude, mais aussi dans l'ensemble de la Bretagne, afin de connaître la place de l'emploi salarié dans les fermes de la zone d'étude et ses spécificités éventuelles par rapport au reste du territoire breton.

● **Plus d'information sur le projet EMAB, télécharger le rapport de l'étude sur :**

<http://www.meif-bassinrennes.fr/vous-etes-en-recherche-demploi-de-formation/lactualite/items/perspectives-demploi-dans-lagriculture-biologique.html>



A la sortie de leur formation, les jeunes diplômés s'orientent plus fréquemment vers l'installation, le salariat agricole reste encore un débouché peu répandu. Ceci, associé à un manque d'attractivité du milieu agricole au profit d'autres secteurs, peut expliquer le fait que les employeurs peinent à recruter une main d'œuvre qualifiée malgré le fort taux de chômage en France. Rendre la bio et le salariat attractifs, voire l'agriculture de manière plus générale, notamment auprès des jeunes en formation, est un enjeu important pour permettre aux employeurs de recruter une main d'œuvre qualifiée.

Au vu des résultats de l'étude, différents critères peuvent être mis en avant. Particulièrement le dynamisme de la filière, aussi bien au niveau de la production que de la consommation, annonçant des créations de postes dans les prochaines années ainsi que la pérennité des activités. De plus, il existe des possibilités d'évolution en passant du salariat au statut d'associé, ou encore de repreneur, avec d'importantes perspectives de transmissions. Le salariat peut également servir de rampe de lancement pour les installations futures. En effet, il s'agit d'une aubaine pour gagner en compétence et être confronté aux réalités de terrain avant la création de sa propre entreprise agricole, avec l'assurance d'un salaire fixe chaque mois.

En étant en phase avec les attentes de la société civile, le travail des agriculteurs biologique dispose d'une plus grande reconnaissance de la part des consommateurs. Ceci, associé à des méthodes de productions en adéquation avec les préoccupations environnementales ou le bien-être animal, peut permettre aux producteurs de s'épanouir dans leur travail. Ces arguments font d'ailleurs partis des moteurs à l'installation cités par les agriculteurs nouvellement installés en bio.

COMMENT GÉRER L'EMBAUCHE DE JEUNES ? COMMENT ACCOMPAGNER LES PRODUCTEURS DANS LEUR PROCESSUS DE RECRUTEMENT ?

Différents organismes ont des missions dédiées à l'accompagnement des professionnels du monde agricole dans leur recherche de salarié. Cependant il semblerait que ceux-ci manquent de visibilité et soient par conséquent méconnus des producteurs. Il est donc essentiel de mettre en place une communication autour de ces organismes visant à promouvoir leurs actions auprès des producteurs afin que ceux-ci prennent conscience des possibilités qui s'offrent à eux, notamment en ce qui concerne les formations au rôle d'employeur.

Lever les freins à l'embauche par la sensibilisation des producteurs et des organismes professionnels

L'image véhiculée par les crises agricoles et relayée par les médias ne contribue pas à rendre les métiers de l'agriculture attrayants. Afin d'attirer une main d'œuvre correspondant aux attentes des employeurs, il semble important de construire un argumentaire « BIO » montrant que les perspectives dans cette filière sont plus réjouissantes et motivantes.

Les réponses collectées auprès des producteurs ont mis en évidence plusieurs bénéfices découlant de la présence d'une main d'œuvre salariale au sein des exploitations. Afin de pallier à certains freins à l'embauche, la mise en place de moments d'échanges d'expériences entre producteurs ayant des salariés et se posant la question de l'embauche peut être un levier intéressant.

En raison de la méconnaissance de certains dispositifs, il semble également pertinent de mettre en place une communication ciblée, à destination des producteurs, concernant les organismes de formation professionnelle continue. En effet, les employeurs expriment le besoin de suivre certaines formations au rôle d'employeur sur des sujets précis comme la gestion des ressources humaines ou la gestion administrative et juridique d'une embauche. Il est donc important, en amont, de travailler en lien avec les organismes de formation afin que les formations proposées correspondent aux attentes du public cible, par exemple : « Être employeur, qu'est-ce que cela implique ? », « Un salarié dans ma



structure, quels en sont les avantages ? » ... Puis de mettre en place des moyens de communication permettant d'atteindre ce public afin de présenter les formations proposées ainsi que les facilités de participation (financement du coût de la formation, possibilités de remplacement, etc.)

ACCOMPAGNER LES PRODUCTEURS

Avant de se lancer dans un processus de recrutement, les exploitants ont besoin de s'assurer à la fois d'avoir les moyens financiers suffisants afin de pouvoir rémunérer un salarié et également d'avoir des tâches à lui confier. Proposer des diagnostics afin d'étudier les besoins de la structure, associé à l'établissement d'un prévisionnel financier prenant en compte l'accueil d'un employé, peut être un bon moyen d'accompagner les producteurs vers le salariat.

ÉVOLUTION DES PROGRAMMES DE FORMATION

L'un des problèmes rencontrés par les recruteurs provient du fait qu'ils ne parviennent pas à trouver un candidat correspondant aux besoins de leur structure. Pourtant, il existe de multiples programmes de formation aux métiers de l'agriculture sur le territoire. Une problématique centrale est donc de faire correspondre ces programmes avec les besoins des exploitations. D'après les résultats de l'enquête il est important de développer la mise en pratique des enseignements reçus et d'adapter les périodes de stage en entreprise en fonction de la production. L'objectif étant

de rapprocher les enseignements des réalités de terrain et de renforcer l'expérience des candidats, critère apprécié par les recruteurs.

De plus, la prise en considération des spécificités de la production agricole biologique est encore marginale. Au vu des débouchés importants fournis par la bio, il est donc important de développer les enseignements consacrés aux pratiques de l'agriculture biologique dans l'enseignement agricole.

RECONNAÎTRE LE RÔLE FORMATEUR DES PRODUCTEURS

Mais au-delà de l'évolution des programmes de formation, ce qui importe davantage c'est la reconnaissance du rôle de formateur des employeurs. La transmission des savoirs et savoir-faire entre le chef d'exploitation et son salarié participe grandement à la formation de celui-ci. C'est pourquoi le salariat se trouve être un bon moyen pour les jeunes d'acquérir des compétences. Cependant, le retour sur investissement pour l'employeur n'est pas immédiat et peut parfois être un frein à l'embauche, surtout quand on sait que certains salariés ne restent que deux ou trois ans sur l'exploitation. Le développement d'aides à l'embauche pour les employeurs recrutant un jeune avec peu ou pas d'expérience, et qui nécessite donc un temps de formation plus important, peut s'avérer être un levier de recrutement efficace.

Source : Observatoire de la Production bio, FRAB 2016. Étude thématique sur l'emploi salarié dans les fermes bio bretonnes