



ÊTRE EMPLOYEUR·SE EN SYSTÈME HERBAGER

TÉMOIGNAGES ET MODES D'EMPLOI ISSUS DE PAYSAN·NES DE L'ADAGE



VERS DES SYSTÈMES
HERBAGERS AUTONOMES

ADAGE 35

AGRICULTURE DURABLE PAR L'AUTONOMIE,
LA GESTION ET L'ENVIRONNEMENT

“J’AIMERAIS AVOIR UN·E SALARIÉ·E, MAIS CE N’EST PAS POSSIBLE POUR MOI AUJOURD’HUI ”

Le salariat est souvent perçu comme réservé à une certaine catégorie de fermes. Pourtant, augmenter le nombre de travailleur·ses sur une ferme peut être accessible dans de nombreuses situations : groupement d’employeur·ses, salariat un jour par semaine ou seulement à certaines périodes de l’année ... plusieurs formats existent pour faciliter le recours au salariat.

Dans ce document, vous trouverez des retours d’expérience de salarié·es et d’employeur·ses en systèmes herbagers, des ressources pour que ça se passe bien, et des repères pratiques pour vous projeter dans la posture d’employeur·se.

Cette brochure est issue d’une enquête réalisée dans le cadre du projet GIEE “**Le travail comme moteur de la transition agro-écologique en élevage**” de l’Adage. Entre mars et août 2023, 7 salarié·es et 7 employeur·ses adhérent·es à l’Adage ont été interrogé·es par notre stagiaire sur leur rapport au travail.

CARACTÉRISTIQUES DES FERMES RENCONTRÉES POUR CETTE ENQUÊTE

I UNE DIVERSITÉ DE SYSTÈMES DE PRODUCTION

Leurs troupeaux
représentent
40 À 80 VL
sur une SAU de
40 À 108 HA

Leurs fermes
produisent en moyenne
290 000L
de lait par UTHF

Et génèrent
40 À 120
K€ d’EBE

I DIFFÉRENTS FORMATS D’EMBAUCHE

60%
embauchent directement
leur salarié·e

40%
embauchent via un
groupement d’employeur

70%
sont installé·es en
individuel

I DIFFÉRENTS TEMPS DE PRÉSENCE DES SALARIÉ·E SUR LA FERME

30%
ont un·e salarié·e à temps
plein

15%
ont un·e salarié·e à
trois jours semaine

55%
ont un·e salarié·e à
mi-temps

EMBAUCHER UN·E SALARIÉ·E, COMBIEN ÇA COÛTE ?

Recruter un·e salarié·e représente un coût conséquent pour la ferme. Cependant, comme vous le verrez dans les pages suivantes, les bénéfices ne se mesurent pas uniquement en termes économiques. **Confort de travail, temps gagné pour prendre du recul, regard extérieur sur le fonctionnement, nouvelles compétences,** ... si le salariat reste un engagement important, tous ces paramètres méritent d'être pris en compte dans le choix de recruter ou non. C'est le sens du témoignage ci-contre.

« J'étais dans l'idée reçue qu'avec ma petite exploitation, je ne pouvais pas me permettre d'avoir un·e salarié·e. Et puis j'ai échangé avec des collègues qui l'ont déjà fait, qui m'ont dit "un·e salarié·e ça ne coûte rien, je ne vois pas pourquoi vous vous en privez". »

Employeur·se 1

Les salarié·es rencontrés reçoivent un salaire mensuel entre 1 et 1,26 SMIC (soit entre 1399 et 1760€ mensuels nets pour 35h/semaine).

Sans aides, cela leur revient donc à un coût entre 30 000 et 36 000€ annuels pour l'employeur (pour 35h/semaine). En y ajoutant les aides détaillées ci-dessous, le véritable coût de revient est entre **20 000 à 30 000€ annuels**. Selon votre régime fiscal, ces charges supplémentaires entraînent en général une diminution des cotisations MSA de manière proportionnelle.

En plus des aides, il faut également prendre en compte les dépenses évitées grâce aux salarié·es : coût de main d'œuvre pour des artisans, certains coûts de délégation, certaines cotisations, etc.

LES AIDES À L'EMPLOI EXISTANTES

	POUR QUI ?	MONTANT DE L'AIDE	COÛT MENSUEL POUR L'EMPLOYEUR APRÈS DÉDUCTION DE CES AIDES pour 1 salarié·e à 35h semaine
RÉDUCTION DES COTISATIONS PATRONALES	Tous contrats dont le salaire est inférieur à 1,6 SMIC.	Jusqu'à 30% du SMIC brut.	pour 1 SMIC = 1857€ par mois pour 1,2 SMIC = 2529€ par mois
EMBAUCHE EN ZRR	Fermes situées en Zone de Revitalisation Rurale : voir liste sur le site Observatoire des Territoires Contrat supérieur à 12 mois	Exonération des cotisations ASA et AF (7% et 3,4% du salaire brut)	pour 1 SMIC = 2236€ par mois pour 1,2 SMIC = 2683€ par mois
CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CIE)	Personnes en chômage de longue durée ou jeunes de - 26 ans, à valider par Pôle Emploi. CDD de 6 à 24 mois, 20h de travail par semaine minimum	De 30 à 47% du SMIC horaire brut.	pour 1 SMIC = 1590€ minimum pour 1,2 SMIC = 2074 € minimum Le montant exact est à calculer avec Pôle Emploi pour chaque situation particulière

Les montants sont calculés pour chaque réduction indépendamment. Certaines peuvent se cumuler.

Les montants sont calculés pour une valeur brute du SMIC de 1767€ au 01/01/2024

D'autres avantages peuvent être apportés par les **Plans Épargne Entreprise**, ou l'emploi de saisonniers (**TO DE**)

POURQUOI RECRUTER ?

• POUR ÊTRE PLUS SEREIN·E EN CAS D'IMPRÉVUS :

« Un moment je demandais des remplaçants, mais quand pour un week-end t'as une demi-journée à expliquer comment fonctionne ta ferme et que tu changes de vacher à chaque fois, au bout d'un moment t'en as ras le bol. »

Employeur-se 3

• POUR NE PAS TRAVAILLER SEUL·E :

« Il y a des tâches où on a besoin d'être 4 bras. »

Employeur-se 3

« Le salariat c'était nécessaire car il y avait du boulot sur la ferme : on était passés de 3 UTH à 1 en 2015. Il y avait aussi une envie de transmission du savoir. » Employeur-se 7

• POUR AMÉLIORER L'EFFICACITÉ DE LA FERME :

« Le-la salarié-e doit être pensé-e en efficacité globale de l'exploitation, pas seulement en efficacité horaire. » Employeur-se 1

« Par exemple, mon salarié réalise divers travaux, comme de la maçonnerie. Ça me coûte 4 000€ de matériaux quand c'est fait avec lui, alors que c'est 18 000€ si c'est fait par un maçon ! » Employeur-se 1

« Quand il range l'atelier ça ne ramène pas des sous, mais le jour où tu cherches un outil, tu gagnes des sous. Tous les travaux ne sont pas rentables mais tous les travaux sont efficaces. » Employeur-se 4



• POUR AVOIR DU TEMPS HORS DE LA FERME

« J'ai la motivation d'avoir quelqu'un, car j'ai toujours fait le choix d'aller en formation même si ça faisait que j'étais à la ramasse sur certaines choses. » Employeur-se 5

« Ça me permet d'être élu-e dans ma commune, de m'investir dans l'ADAGE, de partir en vacances, etc. Je l'embauche pour être là quand je ne suis pas là. Je traite le matin et il fait la traite du soir ou il fait la journée. Donc je suis en monotraite en fait ! »

Employeur-se 4

• APPORTER DE NOUVELLES COMPÉTENCES SUR LA FERME :

« Il fait des travaux d'entretien de clôtures, d'élagage, l'entretien des haies, il a été bûcheron donc il est très performant. »

Employeur-se 7

« J'ai de la chance [mon salarié] est bricoleur, il est bien plus carré que moi, il aime quand c'est bien rangé et réparé. » Employeur-se 4

« L'OBJECTIF EST D'AVOIR UN BON CONFORT DE VIE, JE ME RENDS COMPTE QU'ON A TOUT INTÉRÊT À AVOIR UN·E SALARIÉ·E. DANS NOTRE TYPE DE SYSTÈME IL NE FAUT PAS HÉSITER À EN AVOIR. JE GAGNE PLUS À AVOIR UN SALARIÉ ET AVOIR DU TEMPS POUR RÉFLÉCHIR À MON SYSTÈME POUR L'OPTIMISER. » EMPLOYEUR-SE 6

DIFFÉRENTS TYPES DE SALARIAT :

Quelle forme de salariat ?	SALARIÉ·E À TEMPS PLEIN À L'ANNÉE	SALARIÉ·E À TEMPS PARTIEL À L'ANNÉE	SALARIAT PONCTUEL À L'ANNÉE	SALARIAT SUR UNE PÉRIODE DONNÉE
Par exemple :	35h réparties sur 4 ou 5 jours dans la semaine	1, 2 ou 3 jours par semaine	40h par mois pour une personne avec autre activité	un étudiant pour 1 mois en binôme puis 2 semaines de vacances
Quel type de contrat est adapté ?	Embauche directe : par exemple via un TESA (*)	Groupement d'employeur ou embauche directe (TESA)	Groupement d'employeur ou embauche directe (TESA)	CDD via un TESA (*)

POUR + D'INFORMATIONS SUR LES CONTRATS EXISTANTS, RDV SUR CE PROJET DU CNIEL : [HTTPS://IDELE.FR/DETAIL-ARTICLE/RESSOURCES-HUMAINES-EN-ELEVAGE-BOVIN-LAIT-DES-LEVIERS-POUR-BIEN-TRAVAILLER-ENSEMBLE](https://idele.fr/detail-article/ressources-humaines-en-elevage-bovin-lait-des-leviers-pour-bien-travailler-ensemble)

* Le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA) permet d'effectuer l'ensemble des formalités liées à l'embauche directe. Le TESA est adapté aux CDD jusqu'à 3 mois, et le TESA+ aux autres contrats : CDD longs et CDI.

QUELLES TÂCHES CONFIER À UN·E SALARIÉ·E ?

Une question importante est l'équilibre entre les tâches d'astreinte et les tâches de fond. Pour la plupart des personnes interrogées, le salariat permet à la fois de :

- se soulager sur l'astreinte : « Souvent le vendredi matin je ne fais jamais la traite. Il fait deux traites seul, et on fait 3 traites ensemble. »
- et avancer sur des tâches de fond : « Je mets sur un tableau les "tâches de fond", c'est à dire un truc à faire s'il y a le temps, la to do list mais qui n'est pas organisée dans le temps. Il y a toujours un truc qui traîne mais qui n'est pas fait ou pourrait être mieux fait. »

« Pour embaucher il faut avoir envie de faire confiance, de partager son outil de travail. 35h ça va super vite : s'il est là le week-end, il y a des heures en semaine qui sautent, comme ça compte 1,5 fois. Ça peut aller très très vite. Franchement trouver 35h de boulot pour un salarié c'est facile à faire. L'astreinte ça doit faire : 4 traites du soir = 10h, + 5h pour la traite le week-end, ça fait 15h. Il me reste plus que 20h à trouver, entre pailler les veaux, curer de temps en temps, passer du broyeur, etc. c'est trop facile ! » Employeur-se 4

QUELLES CONDITIONS POUR QUE ÇA SE PASSE BIEN ?

• UNE DIVERSITÉ DANS LES TÂCHES PROPOSÉES

« Je n'ai pas envie de faire juste un travail de vacher, sinon je vais au service de remplacement. Du coup non je préfère travailler des journées complètes. [...] Pour garder ses salarié-es, il faut leur faire faire de tout, ce n'est pas que pour faire que la traite.

Après c'est les choix de chacun, mais de mon point de vue il faut que le salarié fasse de tout, qu'il aille autant au champ que aux vaches ». Salarié-e G

« Travailler 7h de suite par jour c'est très plaisant, ça évite la coupure dans la journée et ça fait que tu ne gardes pas quelqu'un juste pour la traite, tu es obligé de le rendre polyvalent. » Salarié-e F

• UNE SOUPLESSE DANS L'ORGANISATION

« Un truc très important : je suis très souple, notamment sur les horaires de travail. Là typiquement [mon salarié] qui vient d'être papa avait besoin de demi-journées ou d'échanger un week-end, et ça pour moi c'est hyper facile. Les salariés sont contents quand on les arrange, donc c'est important de communiquer. » Employeur-se 4

« Je termine ma semaine le vendredi midi. S'il reste du boulot, pas de souci pour faire des heures sup le vendredi midi, et sinon ça me fait un creux pour faire autre chose. La saison je fais souvent des heures sup, mais sinon j'ai mon vendredi après-midi pour mettre mes rendez-vous ». Salarié-e G

Comme l'indique le témoignage ci-dessous, cette diversité des tâches proposées est **un atout des systèmes économes** par rapport à d'autres :

« La façon dont [mon employeur] travaille et gère son exploitation ça me convient bien : l'autre ferme c'était une autre façon de faire, c'était beaucoup plus intensif sur l'animal, pas mal d'utilisation d'antibios, des vaches qui se prennent sur le fil, et des tâches beaucoup plus spécifiques car il y avait que de la délégation donc les tâches variaient peu. Les tâches sont plus variées ici ! » Salarié-e E



• LUI PERMETTRE DE S'IMPLIQUER SUR LA FERME

« Les employeurs doivent être ouverts d'esprit. L'essentiel c'est d'impliquer le salarié dans les décisions stratégiques de l'exploitation, c'est quelque chose de motivant. Ça peut être simplement prendre son avis dans les décisions stratégiques ». Salarié-e E

« J'ai beaucoup de satisfaction pour la confiance qu'on m'a donnée aussi vite, on m'a donné les clés de la ferme alors que j'y étais depuis 1 an, c'est très gratifiant ». Salarié-e B

« J'aime beaucoup cette ferme, je considère cette ferme comme la mienne donc je m'investis à fond, et [l'employeur-se] est super arrangeant-e aussi quand j'ai besoin de temps pour moi. Et en plus on m'écoute quand j'ai des trucs à dire, des conseils ou quoi que ce soit ». Salarié-e C

• UN PASSAGE DE CONSIGNES ADAPTÉ

« [Cet employeur-se] a une meilleure communication, il me prévient, j'ai des consignes écrites au delà de 3-4 tâches différentes. Alors que dans [d'autres fermes] il faut leur tirer les vers du nez ». Salarié-e C

« Quand [mon salarié] est de week-end, il arrive le samedi matin mais il ne sait pas ce qu'il est passé la veille. Donc le samedi matin dans la salle de traite, il a des infos sur où faire pâturer les vaches, etc. Il a toujours un papier ». Employeur-se 4

« Les consignes ça peut être : changement volume de lait à distribuer aux veaux, des veaux à déplacer d'une case à l'autre, préparer telle clôture, mettre un bac à eau ici, une botte de foin dans tel paddock. C'est écrit quelque part et après il peut organiser son temps un peu comme il veut sur la journée ». Employeur-se 3

« CONSEILS AUX EMPLOYEUR·SES : ÊTRE TOLÉRANT·ES ET NE PAS SE SENTIR OBLIGÉ·ES D'ÊTRE TOUJOURS DERRIÈRE LA PERSONNE, SINON ÇA DONNE UNE SACRÉE PRESSION. » SALARIÉ·E A

LE SALARIAT EST UNE VOIE VERS L'INSTALLATION, MAIS PAS TOUJOURS !

La plupart des salarié-es que nous avons rencontré-es considèrent que des conditions de travail agréables permettent de se projeter à long terme dans ce statut, et peuvent être attaché-es à rester sur la même ferme pour une longue période. C'est le cas de 4/7 des salarié-es rencontré-es dans cette étude.

« Je suis trop vieux et pas assez de connaissances pour reprendre une exploitation, et puis pas envie. Mon objectif ça va être de continuer. J'ai rempli ma grille d'objectifs, travailler près de chez moi dans le domaine agricole. » Salarié-e B

« Pour l'instant je suis bien salarié, surtout dans cette ferme. » Salarié-e C

« Pour l'instant je n'ai pas le projet de m'installer, mais peut-être plus tard » Salarié-e D

LE PROJET CAPSAGRI A ÉGALEMENT ÉTUDIÉ LES CONDITIONS DE SATISFACTION DES SALARIÉ·ES AGRICOLES DANS LEUR TRAVAIL. POUR RETROUVER LEURS CONCLUSIONS, RDV ICI : [HTTP://TINYURL.COM/35E8M52N](http://tinyurl.com/35E8M52N)

OÙ TROUVER DES SALARIÉ·ES ?

- Annonces sur le site internet de l'**Adage** : Contactez-nous pour poster une annonce. Nous pouvons aussi diffuser dans les formations agricoles.
- Annonces sur le site internet de l'**ANEFA** : Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture
- Événements (Ferme ouverte par exemple)
- Réseaux sociaux, le Bon Coin, quotidiens locaux
- Via un groupement d'employeur·ses ou un service de remplacement (personnes souhaitant changer de cadre d'emploi)

« Je n'ai jamais vu ça comme une charge la main d'œuvre. Et je suis content que les salariés qui ont bossé chez nous se soient installés, car c'est aussi une forme de transmission. »

Employeur·se 5

ET HORS DU MONDE AGRICOLE ?

D'autres dispositifs permettent d'ouvrir le salariat sur les fermes à des personnes non formées dans le monde agricole. Cela permet à la fois de le leur faire découvrir ce milieu et de répondre à la problématique de manque de main d'œuvre disponible. En plus du **Contrat Initiative Emploi (CIE)** présenté en page 3, voici quelques formats possibles :

Former et recruter une personne inscrite à Pôle Emploi

Les **Actions de Formation Préalables au Recrutement (AFPR)** permettent de financer jusqu'à 400 heures de formation (5€ par heure) si l'employeur·se s'engage à embaucher la personne à l'issue de la formation pour 20h par semaine minimum.

Pourquoi pas un **job étudiant agricole** ? Après quelques week-ends d'observation et de formation, une personne embauchée en TESA pourrait venir quelques week-ends par mois sur la ferme pour quelques tâches, comme la traite par exemple.

Embaucher un·e étudiant·e pour quelques week-ends par mois.

Dans le cadre de son projet "Travail", l'Adage collabore avec la MSA et Pôle Emploi, ainsi que certaines formations (agricoles ou non), afin de renforcer les liens entre les fermes Adage et de potentiel·les salarié·es hors du monde agricole. **Si cela vous intéresse de former et recruter ce profil de salarié·es, n'hésitez pas à contacter l'Adage pour être mis·e en lien avec des personnes motivé·es.**

CONTACTER L'ADAGE

 Civam Adage 35
17 rue du bas village
35577 Cesson Sévigné

 contact.adage35@civam.org
 02 99 77 09 56
 www.adage35.org
 Civam Adage 35

Enquête et brochures réalisées dans le cadre du projet du Groupe d'Intérêt Économique et Environnemental : "Le travail, moteur de la transition agro-écologique en élevage", porté par l'Adage avec le soutien financier du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire. La responsabilité du ministère ne saurait être engagée.

