



Caractérisation des salariés des exploitations légumières et de leurs emplois

Mémoire de fin d'Etudes
Ingénieur des Techniques Agricoles de l'ENESAD

Oriane Garde

Enseignant responsable : Jacques Bonnet

Maître de stage : Virginie Amieux

Septembre 2003

Remerciements

Je tiens à remercier mon maître de stage, Mme Virginie Amieux, pour son encadrement rigoureux et ses bons conseils qui m'ont permis de mener à bien la mission qui m'était confiée ;

Je remercie mon maître de mémoire, M. Jacques Bonnet, pour son suivi pédagogique ;

Je tiens également à remercier toutes les personnes de la FNPL, du FAFSEA et des autres organismes qui m'ont aidé, en facilitant ma prise de contact avec les producteurs ou en me communiquant des informations utiles ;

Enfin je remercie tous les producteurs de légumes qui ont pris le temps de répondre à mes questions de vive voix ou par courrier ; un grand merci à tous ceux qui m'ont reçu chez eux.

Sommaire

<i>Introduction</i>	5
I. Présentation de l'étude et problématique	6
1.1 Contexte de l'étude et problème posé	6
1.2 Le cadre théorique	7
1.2.1 Les notions d'emploi et de métier	7
1.2.2 Les notions de qualification et de compétences	8
1.2.3 Les notions d'approche quantitative et d'approche qualitative	9
1.3 Les hypothèses	9
II. Méthodologie	10
2.1 L'approche quantitative	10
2.2 L'approche qualitative	11
2.2.1 L'échantillonnage	11
2.2.2 La construction des questionnaires	12
2.3 Les résultats attendus	13
III. Résultats	14
3.1 Les différents types d'exploitation légumières	14
3.1.1 Critères de classification des exploitations légumières	14
3.1.2 Définition des critères de classification des exploitations légumières	15
3.1.3 Les différents types d'exploitation	16
3.2 Approche de la main d'œuvre	17
3.2.1 Quantification de la main d'œuvre du secteur légumier	17
3.2.2 Un secteur très demandeur en main d'œuvre	18
3.2.3 Les besoins en main d'œuvre dépendent du type d'exploitation	20
3.2.3.1 Besoins en main d'œuvre salariée des exploitations spécialisées et des exploitations non spécialisées	20
3.2.3.2 Besoins en main d'œuvre des exploitations spécialisées selon le mode de production (serre, plein champ)	21
3.2.3.3 Typologie des exploitations en fonction des besoins en main d'œuvre types	21
3.2.4 Caractéristiques des salariés des exploitations légumières	19
3.2.4.1 Age des salariés permanents	19
3.2.4.2 Qualification des salariés permanents	19
3.2.4.3 Relation entre la qualification des salariés permanents et l'ancienneté dans l'entreprise	20
3.2.4.4 Répartition hommes/femmes selon les tâches à effectuer	21
3.2.4.5 Origine des salariés saisonniers selon la localisation géographique de l'exploitation	21
3.3 Approche des emplois	24
3.3.1 La dénomination des emplois	24
3.3.1.1 Emplois des exploitations de plein champ	25
3.3.1.1.1 Les producteurs de plusieurs légumes	25
3.3.1.1.2 Les producteurs d'endive	30
3.3.1.2 Emplois des exploitations serristes	35
3.3.1.2.1 Les serristes hors sol	35
3.3.1.2.2 Les serristes "classiques" (i.e. qui ne font pas du hors sol)	39

3.3.1.3 Emplois des exploitations "mixtes", à savoir cultivant à la fois en plein champ et sous serre.....	41
3.3.1.4 Emplois des exploitations de ceinture verte.....	43
3.3.2 Description des emplois.....	44
3.3.2.1 L'ouvrier de production.....	45
3.3.2.2 L'ouvrier au conditionnement.....	47
3.3.2.3 Le cariste.....	48
3.3.2.4 Le chauffeur de tracteur.....	48
3.3.2.5 Le technicien de maintenance.....	49
3.3.2.6 Le chef d'équipe.....	49
3.3.2.7 Le second.....	50
3.3.2.8 Le chef de culture.....	50
3.3.3 Typologie des exploitations en fonction des emplois.....	53
<i>Conclusion</i>	56
<i>Bibliographie</i>	57

Introduction

Ce mémoire prend place dans le cadre de la réflexion menée actuellement à la Fédération Nationale des Producteurs de Légumes sur la valorisation de la ressource humaine. « La main d'œuvre, poste stratégique pour la rentabilité et la compétitivité des entreprises, constitue aussi une vraie chance si nous savons en faire un facteur de dynamisme, d'adaptation, d'innovation » (*Rapport d'activité et d'orientation 2002 de la FNPL*).

Ce mémoire a pour objectif d'améliorer la connaissance de la main d'œuvre et de l'emploi dans le secteur légumier. En effet, on constate un grand manque d'information sur la main d'œuvre employée : peu de données statistiques, données disponibles incohérentes. De plus, il n'existe pas de définition des emplois du secteur légumier au niveau national ; selon les bassins de production et les structures d'exploitation, la même dénomination d'emploi peut recouvrir des tâches très différentes.

Après avoir précisé le contexte de notre étude et nos hypothèses de départ, nous nous attacherons dans une première partie à donner des chiffres fiables sur la main d'œuvre du secteur, ainsi que des données plus qualitatives. Dans une deuxième partie nous déterminerons les emplois clés du secteur, et nous les décrirons brièvement.

I. Présentation de l'étude et problématique

1.1 Contexte de l'étude et problème posé

Cette partie brosse la situation de l'emploi dans l'agriculture, et insiste sur les spécificités des secteurs forts demandeurs de main d'œuvre tel le secteur légumier.

Le rapport de Yves Van Haecke, effectué à la demande du Ministre de l'Agriculture Jean Glavany en avril 2001, révèle les tendances de l'emploi en agriculture : stabilité de l'emploi permanent, accroissement lent et constant du nombre de contrats saisonniers, augmentation du nombre d'employeurs, développement du nombre de saisonniers employés par les entreprises de travaux agricoles.

« Tout porte à croire que le nombre de salariés va s'accroître, ainsi que celui des saisonniers, spécialement en arboriculture et en maraîchage du fait de la plus grande difficulté à mécaniser des productions commercialisées en l'état ».

Le rapport Van Haecke montre qu'il existe une inadaptation entre l'offre et la demande d'emploi, inadaptation quantitative mais aussi qualitative.

Pourquoi ce manque de main d'œuvre ? Essayons de répondre à cette question pour le secteur qui nous concerne, à savoir le secteur légumier. Comme premier élément de réponse, on peut citer l'effet pervers de la spécialisation des exploitations. Autrefois, la polyculture permettait aux exploitations légumières de répartir les tâches tout au long de l'année, et par là même leur besoin en main d'œuvre. Aujourd'hui, la recherche de la performance pousse les exploitations à se spécialiser dans un nombre très restreint de légumes, et à augmenter leurs surfaces. Par conséquent, les producteurs ont un besoin accru en salariés pendant des périodes très précises. Autre raison du manque de main d'œuvre, le tarissement des sources habituelles de saisonniers. L'Espagne et le Portugal s'étant développés, les populations de ces pays, qui constituaient la base de la main d'œuvre agricole dans les années 80, ne tirent plus avantage à venir travailler en France. Une politique d'immigration plus restrictive freine d'autre part l'entrée de travailleurs extérieurs à l'Union Européenne (notamment marocains). Enfin, la population française locale se détourne de l'agriculture, soit pour des emplois plus rémunérateurs et moins pénibles en ville, ou ayant une meilleure image, soit enfin parce que le système d'indemnisation chômage l'incite à rester inactive.

Le manque de main d'œuvre est aussi qualitatif : la disparition de la main d'œuvre rurale et de la main d'œuvre étrangère prive le monde agricole d'un vivier de main d'œuvre efficace, résistante et le plus souvent, bon marché. Les employeurs doivent donc, de plus en plus, faire appel à de la main d'œuvre urbaine peu accoutumée aux travaux agricoles : manque d'habitude du travail physique, faible résistance à des conditions pénibles (intempéries en plein air, chaleur dans les serres). Cette main d'œuvre urbaine est plus exigeante sur les conditions de travail et de salaire.

Le secteur légumier doit donc s'attaquer à deux grandes questions : Comment attirer et retenir la main d'œuvre, qui est une population de plus en plus urbaine ? Une fois fixée, comment la rendre efficace et performante ? On voit par là que la profession doit entre autre porter ses efforts sur l'image des métiers du maraîchage, la formation des salariés, leur parcours dans l'entreprise...

Pour cela, il faut au préalable bien connaître la population salariée du secteur légumier, tant sur le plan quantitatif (quel est le nombre de personnes concernées ?), que qualitatif (quel est le profil de ces personnes ?). Il est également nécessaire de clarifier le contenu des emplois du secteur légumier.

Pistes de questionnement :

Les questions auxquelles nous essaierons de répondre sont donc :

- Quels sont les besoins en main d'œuvre dans le secteur légumier (nombre de personnes, dans quels bassins de production...)?
- Quelles sont les caractéristiques des salariés du secteur légumier (permanents/saisonniers, âge, sexe, parcours professionnel, qualifications...)?
- Quels sont les différents emplois du secteur légumier ?

1.2 Le cadre théorique

Dans cette partie, nous présentons les concepts clé utilisés dans cette étude.

1.2.1 Les notions d'emploi et de métier

Qu'appelons-nous « emploi » ? D'après Le Boterf, un emploi est l'ensemble théorique des postes de travail similaires par leur contenu. Un emploi est donc constitué d'une famille de postes ayant des caractéristiques communes au niveau de leurs missions, de leurs activités. Un poste de travail est une situation individuelle de travail ; il est constitué de l'ensemble ordonné des tâches réalisées par une personne. On parlera d'emploi type pour qualifier un emploi tel qu'il est exercé réellement, au travers des postes de travail. (On constate souvent des différences notables entre l'exercice réel et la description officielle de ces postes).

Lorsque l'on décrit un emploi, il est nécessaire de faire la distinction entre fonction, activités et tâches du salarié. Une fonction est une combinaison d'activités ou de tâches. Par exemple la fonction d'encadrement peut se décomposer en plusieurs activités : l'animation, la formation... Les activités indiquent ce que doit faire la personne qui occupe un emploi. Elles sont donc exprimées en terme de verbes d'actions (fabriquer, contrôler, consulter, conduire...). Elles décrivent le travail prescrit. Les tâches désignent les opérations élémentaires (intellectuelles ou manuelles) à effectuer sur un poste de travail. Elles sont particulièrement utiles pour décrire le travail effectué. Lorsque nous décrirons le contenu des emplois du secteur légumier, nous examinerons les caractéristiques suivantes : la dénomination de l'emploi (appellation, situation dans l'organigramme), les missions de l'emploi, la nature des activités (type d'activités menées et tâches élémentaires effectuées, niveau de connaissances nécessaire), le champ d'autonomie et de responsabilité, le niveau de complexité de l'emploi, les exigences (habileté manuelle, degré de concentration nécessaire...).

Il faut bien différencier la notion d'emploi de la notion de métier. Comme nous l'avons vu, la notion d'emploi renvoie à une analyse en terme de poste de travail, alors que la notion de métier renvoie à la technicité de l'activité du salarié. D'après Le Boterf, le métier est l'ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être nécessaires à l'exercice de plusieurs emplois d'une même famille. Un métier évolue en fonction du développement des sciences et des techniques, des transformations de l'environnement (économique, social, culturel...). Un même métier peut s'exercer en changeant d'emploi et en changeant d'entreprise. Zarifian

(1999) insiste sur la dimension sociale du métier : « Quant on parle de « métier », on parle de *milieu social* et pas simplement d'un individu qui a des ressources ». Les individus d'un même métier ont un sentiment d'appartenance à un milieu, du fait qu'ils partagent à peu près les mêmes domaines de savoirs professionnels.

1.2.2 Les notions de qualification et de compétences

« La notion de qualification renvoie à un jugement officiel et légitimé qui reconnaît à une ou plusieurs personnes des capacités requises pour exercer un métier, un emploi ou une fonction » (Le Boterf, 1997). La qualification résulte des négociations aboutissant à des conventions collectives et à des systèmes de classification.

Un accord national de méthode sur les classifications des emplois non cadres dans les conventions collectives agricoles a été signé en 1992. Quatre-vingt-cinq conventions collectives agricoles appliquent actuellement cet accord de méthode, qui classe les emplois agricoles non cadres en quatre niveaux :

- Niveau I, emploi d'exécutant
- Niveau II, emploi spécialisé
- Niveau III, emploi qualifié
- Niveau IV, emploi hautement qualifié.

Cette classification des emplois est effectuée au moyen de quatre critères : le type d'activité, l'autonomie, la responsabilité et l'effort d'acquisition des compétences (Cf. Annexe 1).

Le Boterf (2003) définit la compétence en fonction de l'organisation du travail. « Lorsque l'individu se trouve dans une organisation plutôt taylorienne, être compétent signifie 'savoir-faire' ou être capable d'effectuer une opération prescrite. Lorsqu'il se trouve dans une organisation du travail à prescription 'ouverte', où il ne s'agit plus d'exécuter des consignes ou d'appliquer des procédures, être compétent signifie d'avantage 'savoir-agir' (être capable de gérer des situations professionnelles complexes, de faire face à des événements, de prendre des initiatives, d'arbitrer, de coopérer... ». Zarifian (1999) insiste sur la compétence dans l'organisation du travail vue comme un 'savoir-agir'. Il envisage en effet la compétence selon trois approches. Sa première approche consiste à dire que la compétence est « une attitude de prise d'initiative et de responsabilité » du salarié sur la situation qu'il affronte. Cela signifie que le salarié a la capacité de créer quelque chose de nouveau dans son travail (*initiative*), et qu'il assume les conséquences de ses initiatives (*responsabilité*). Dans une deuxième approche, Zarifian définit la compétence comme étant « l'intelligence pratique que les gens mobilisent en situation de travail ». Il s'agit de comprendre une situation en vue d'agir, ce qui nécessite de mobiliser son expérience et ses connaissances. Enfin dans une troisième approche, Zarifian rappelle qu'en général, on n'est jamais compétent tout seul. « La compétence, c'est aussi la manière de mobiliser un collectif ou un réseau de travail »

Quelles différences existent-il entre compétences et qualification ?

Zarifian (1999) souligne que ces différences sont faites par les acteurs sociaux. « Le MEDEF et les organisations syndicales (...) sont tombés d'accord sur une définition de la qualification ». Selon cet accord, la qualification désigne les ressources possédées par un individu, ressources qu'il a pu acquérir par la formation et/ou par l'expérience. La compétence est la mise en œuvre de ces ressources en situation pratique. On vérifie donc que quelqu'un est compétent dans la mise en œuvre, et pas simplement dans la possession des ressources connues. Les organisations syndicales insistent sur l'importance de la qualification de l'individu : c'est la qualification qu'il faut reconnaître et rémunérer. Les employeurs mettent plutôt en avant les compétences : ils préfèrent reconnaître et rémunérer les résultats.

1.2.3 Les notions d'approche quantitative et d'approche qualitative

Lors de l'analyse de nos résultats, nous parlerons d'approche quantitative lorsque nous essaierons de déterminer un nombre d'exploitations ou un nombre de personnes. Nous parlerons d'approche qualitative lorsque nous essaierons de décrire les caractéristiques de ces exploitations, de ces personnes, ou encore des emplois qu'elles occupent.

1.3 Les hypothèses

Dans cette étude, nous avons fait les hypothèses suivantes :

H1 : Le secteur légumier est un secteur très demandeur de main d'œuvre

H2 : Les besoins en main d'œuvre :

H2.1 sont plus ou moins importants selon les types d'exploitation

Certaines cultures sont moins mécanisées que d'autres, et donc exigent plus de main d'œuvre.

H2.2 se répartissent différemment selon les types d'exploitation entre main d'œuvre familiale, salariée permanente et salariée saisonnière

Pour certaines cultures exigeantes en main d'œuvre, la main d'œuvre familiale n'est pas suffisante et l'emploi de salariés devient nécessaire, d'autant plus s'il s'agit d'une production très saisonnalisée.

H3 : Les caractéristiques des salariés dépendent de plusieurs facteurs

H3.1 La qualification des salariés permanents dépend de leur ancienneté dans l'entreprise

H3.2 L'origine des salariés dépend de la localisation géographique des exploitations

H4 : Il existe des emplois spécifiques à des types d'exploitation.

II. Méthodologie

Cette partie explique notre démarche, qui se compose de deux grands axes: d'une part une approche quantitative fondée sur l'analyse de données statistiques, d'autre part sur une étude qualitative réalisée à partir d'enquêtes auprès de producteurs de légumes.

2.1 L'approche quantitative

Le but était de quantifier les exploitations et la main d'œuvre du secteur légumier. Différentes sources ont été examinées :

- le Recensement Agricole 2000 (réalisé par le SCEES, Service Central des Enquêtes et Etudes Statistiques du ministère de l'agriculture),
- l'enquête sur les structures des exploitations légumières de 1996 (réalisée par le SCEES).
- les données de la Caisse centrale de la Mutualité Agricole (CCMSA),

Le Recensement agricole s'est avéré être la source la plus fiable pour quantifier la main d'œuvre légumière dans sa globalité. Réalisé auprès de l'ensemble des exploitations agricoles françaises, le Recensement comptabilise toutes les exploitations produisant plus de 20 ares de légumes. Parmi ces exploitations il distingue les exploitations spécialisées, à savoir les exploitations pour lesquelles les légumes représentent plus des 2/3 de la Marge Brute Standard. C'est la source que nous avons utilisée en priorité.

L'Enquête sur les structures des exploitations légumières est moins fiable que le Recensement Agricole pour quantifier la main d'œuvre légumière, car elle a été effectuée sur un échantillon de 10 500 exploitations légumières et non pas sur la totalité des exploitations. Elle est d'autre part plus ancienne que le Recensement Agricole.

Les chiffres de cette enquête concernant le nombre d'exploitations ou la main d'œuvre sont cohérents avec ceux du Recensement agricole. Cette enquête nous a donné des informations intéressantes sur la répartition de la main d'œuvre en fonction des types d'abris utilisés sur l'exploitation. Ces données nous ont aidé à élaborer une typologie des exploitations maraîchères sur la question de la main d'œuvre.

Les données de la CCMSA ne concernent que les exploitations spécialisées dans les légumes. Il s'agit d'une orientation technico-économique déclarative, elle ne résulte pas d'un calcul. De plus les données ne sont pas remises à jours régulièrement. Cela peut expliquer pourquoi les résultats observés étaient aberrants et inutilisables (Exemple : 11 Unité de Travail Annuel* par exploitation légumière).

Afin de compléter les données disponibles publiquement, nous avons demandé au SCEES de réaliser pour nous une extraction particulière à partir du Recensement Agricole.**

* 1 UTA = 1 Temps plein pendant un an.

** Les données issues de cette source sont citées dans cette étude accompagnées de la mention « Agreste RA 2000 ».

La commande a porté sur :

- le nombre d'exploitations produisant des légumes,
- la quantité de main d'œuvre familiale, salariée permanente et salariée saisonnière,

ceci par département et sur le champ des exploitations légumières dans leur ensemble, en distinguant les cultures de plein champ des cultures sous serre.

Les mêmes questions ont été posées :

- par département, sur le champ des exploitations spécialisées dans les légumes, en distinguant les exploitations à dominante « plein champ », les exploitations à dominante « serre » et les exploitations mixtes « plein champ et serre »;
- au niveau national, sur le champ des exploitations productrices de légumes des différentes OTEX*.

Enfin, nous avons demandé l'âge et la qualification des salariés permanents au niveau national (ces données n'existent pas pour les salariés saisonniers).

2.2 L'approche qualitative

Le but était d'obtenir des informations sur les caractéristiques des salariés et de leurs emplois, en fonction du type d'exploitation.

La partie qualitative de l'étude a été réalisée sur la base de deux types d'enquêtes :

- des entretiens auprès de 23 producteurs de légumes
- des questionnaires envoyés par la poste, pour lesquels nous avons obtenus 59 retours sur environ 130 envois.

2.2.1 L'échantillonnage

Nous avons ciblé les grands bassins de production légumière. Le réseau de contacts de la FNPL nous a permis de sélectionner des producteurs spécialisés dans les légumes employant des salariés. La main d'œuvre se trouvant grosso modo pour moitié dans des exploitations cultivant en plein champ et pour moitié dans des exploitations ayant des serres (mais pouvant aussi cultiver en plein champ par ailleurs), nous avons fait en sorte d'enquêter environ 50 % de producteurs de plein champ et 50 % de producteurs ayant des serres. Parmi les producteurs de plein champ, nous avons veillé à enquêter des endiviers. Nous avons aussi tenu à réaliser des entretiens auprès de producteurs de ceintures vertes.

Cf. tableau 1

* OTEX : Orientation technico-économique des exploitations

	Type d'exploitation	Localisation
Echantillonnage enquêtes postées : 59 retours	Plein champ 27 retours (46% du total des retours) dont 7 endiviers	Nord Pas de Calais : 37% Midi Pyrénées : 26% Normandie : 22% Picardie : 7% PACA : 4 % Pays de la Loire : 4%
	Serres 32 retours (54%) dont 5 exploitations de ceinture verte	PACA : 18% Midi-Pyrénées : 18% Aquitaine : 18% Pays de la Loire : 15% Bretagne : 10% Picardie :6% Nord Pas de Calais : 6% Rhône Alpes : 6% Languedoc-Roussillon : 3 %
Echantillonnage entretiens terrain : 23 exploitations enquêtées.	Plein champ 10 entretiens (43%) dont 4 endiviers et 1 exploitation de ceinture verte	Picardie : 50% Pays de la Loire : 30% Normandie : 10% PACA : 10%
	Serres 13 entretiens (57%) dont 2 exploitations de ceinture verte	PACA : 23% Rhône-Alpes : 23% Ile de France : 23% (ceinture verte) Pays de la Loire :15.5% Normandie : 15.5%

Tableau 1: Répartition des exploitations enquêtées selon leur type d'abri dominant et leur localisation géographique

2.2.2 La construction des questionnaires

Le questionnaire court envoyé par la poste (et auquel 59 producteurs ont répondu), avait pour but de récolter des données sur les caractéristiques des salariés (*Cf. Annexe 2*). Il comportait 3 parties. La première partie visait à présenter l'exploitation. La deuxième partie portait sur la quantité de main d'œuvre, les emplois occupés, le sexe, l'âge, et l'origine des personnes, les types de contrats. Enfin la dernière partie portait sur les compétences des salariés et l'évolution des tâches à l'avenir.

Le questionnaire long, réalisé sous forme d'entretiens auprès de 23 chefs d'exploitation, visait à décrire les emplois et à préciser les caractéristiques des salariés (*Cf. Annexe 3*). Ce questionnaire comportait 5 parties. La première partie présentait l'exploitation. La deuxième partie permettait de constituer l'organigramme de l'exploitation, avec les différents emplois occupés, les coefficients de la convention collective, et la distinction permanents/saisonniers. La troisième partie répondait globalement à la question des modalités de recrutement du

personnel. Son but était de dresser un état des lieux à la fois des pratiques de recrutement, des difficultés rencontrées, et des besoins en personnel. Une quatrième partie servait à décrire un emploi en particulier : tâches quotidiennes et responsabilités, mais aussi formation et qualification de la personne. Enfin, la cinquième partie devait retranscrire la vision du producteur sur l'évolution des emplois à l'avenir, au niveau quantitatif et qualitatif.

Les questionnaires ont été testés avant enquêtes auprès de quelques producteurs, ce qui a permis d'adapter certaines questions à la réalité des exploitations. Le questionnaire court a été conçu pour ne pas occuper la personne plus de dix minutes, afin d'augmenter les chances de retour. Des relances téléphoniques ont néanmoins été nécessaires. Le questionnement des enquêtes sur le terrain a été en général effectué d'une façon souple, sur le mode de la discussion. L'entretien durait en moyenne une heure.

2.3 Les résultats attendus

Dans un premier temps, il s'agissait de donner des chiffres fiables sur les exploitations légumières (nombre, localisation, mode de production...) ainsi que sur la main d'œuvre employée, ceci grâce à l'extraction que nous avons fait réaliser par le SCEES à partir du Recensement Agricole 2000. Nous souhaitions également aboutir à une typologie des exploitations légumières selon les besoins en main d'oeuvre.

Dans un deuxième temps, il s'agissait de recenser les différents emplois du secteur légumier, et de cerner les emplois spécifiques à un type d'exploitation ainsi que les emplois transversaux.

III. Résultats

Nous commencerons par expliquer ce que nous entendons par « type d'exploitation ».

3.1 Les différents types d'exploitation légumières

Préambule: La culture des légumes couvre 247 800 ha en France (0.9% de la Surface Agricole Utile nationale). On recense 44 400 exploitations agricoles produisant des légumes (6.8% des exploitations agricoles). (*Recensement agricole 2000*).

En 1998, 6.5 millions de tonnes de légumes ont été récoltées, pour une valeur de 2.9 milliards d'euros (18.9 milliards de francs).

On observe 4 grands pôles de production de légumes (*Cf. Annexe 4*) :

- Le Nord-Ouest : Bretagne, Basse-Normandie, Pays de la Loire ;
- Le Sud-Ouest : Aquitaine, Midi-Pyrénées ;
- Le Nord : Nord Pas de Calais, Picardie, Centre ;
- Le Sud-Est : Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur ainsi que la vallée du Rhône.

3.1.1 Critères de classification des exploitations légumières

Différentes classifications existent déjà, réalisées par exemple dans le cadre de l'enquête sur les structures des exploitations légumières, ou de l'Observatoire des Exploitations Légumières (*cf. Annexes 5 et 6*). Toutes décrivent la réalité selon un certain point de vue, c'est-à-dire à travers ce qu'elles souhaitent mettre en évidence.

Nous avons pour notre part à tenir compte de deux facteurs: les besoins en main d'œuvre d'une part et d'autre part les différents emplois.

Nous avons retenu 4 grands critères pour classer les exploitations légumières :

- le degré de spécialisation en légumes des exploitations.

Nous montrerons en effet que les besoins en main d'œuvre sont très différents selon que l'exploitation se consacre essentiellement à la culture des légumes, ou qu'elle cultive plutôt des cultures non légumières. Le degré de spécialisation influence aussi le contenu des emplois : logiquement, lorsque l'exploitation n'est pas spécialisée, la main d'œuvre se consacre peu à la culture des légumes.

- Le mode de production, à savoir en plein champ ou sous serre.

Les besoins en main d'œuvre varient selon la prédominance sur l'exploitation de l'un ou l'autre de ces deux modes de production. Les tâches réalisées par les salariés sont aussi très différentes entre le plein champ et la serre.

- La culture d'un seul légume ou de plusieurs légumes

L'espèce produite influence la saisonnalité des travaux. De plus la culture de certaines espèces est très spécifique ; c'est le cas de l'endive ou de la tomate hors sol.

- La commercialisation ou non des légumes par des circuits courts.

En effet, un circuit de commercialisation court implique une organisation de la production très particulière, et donc des emplois aux contenus particuliers.

3.1.2 Définition des critères de classification des exploitations légumières

- Le degré de spécialisation en légumes des exploitations

Parmi les 44 400 exploitations légumières, 8 400 sont spécialisées dans les légumes, c'est-à-dire qu'elles réalisent plus des 2/3 de leur marge brute standard grâce à la culture des légumes. Les autres exploitations légumières sont surtout spécialisées dans la grande culture. (Source : Recensement Agricole 2000).

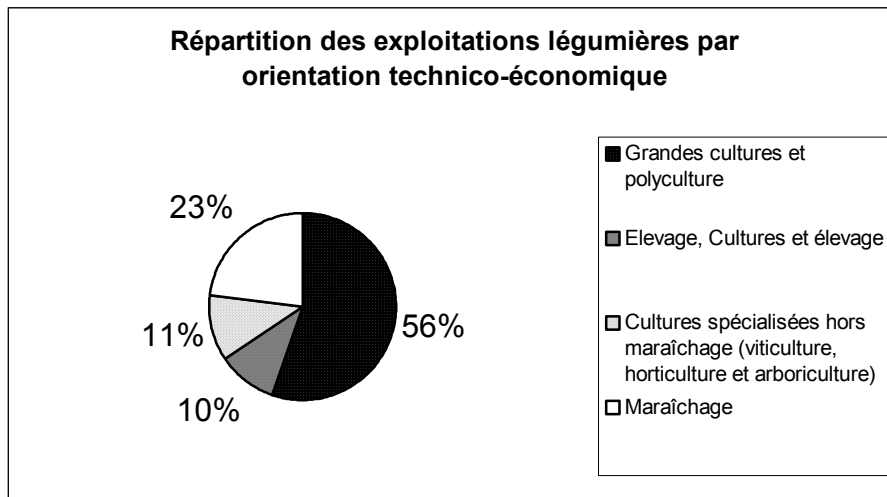


Figure 1 : Orientation technico-économique des exploitations produisant des légumes (Source : Agreste RA 2000).

- Le mode de production

Il existe différents modes de culture des légumes. La culture en plein air (ou de plein champ) représente la majeure partie des surfaces cultivées en légumes (poireau, carotte, chou, chou-fleur...). Certains légumes comme la mâche peuvent être cultivés sous abris bas (tunnels). Enfin il existe différents types de serres. Nous appellerons « serre » tout abri haut dans lequel une personne peut se tenir debout. On trouve des serres en verre, en plastique, chauffées ou non chauffées. On y cultive la tomate, le concombre, la courgette, l'aubergine...

Dans les serres hors sol, les légumes sont cultivés sur de la laine de roche dans laquelle circule une solution nutritive. La lutte contre les parasites est une lutte intégrée*. On cultive essentiellement de la tomate dans les serres hors sol ; on y trouve également du concombre et de la fraise.

Remarque : La fraise et le melon sont considérés comme des légumes en tant que cultures non pérennes.

- La culture d'un seul légume ou de plusieurs légumes

Nous isolerons les exploitations qui ne produisent qu'une seule espèce de légume. Il s'agit souvent d'exploitations produisant des endives, situées essentiellement dans le Nord Pas de Calais et la Picardie. On peut signaler également que certaines exploitations, notamment en Bretagne et dans le Sud-Est de la France, produisent uniquement de la tomate hors sol.

* Emploi de plusieurs moyens de lutte, biologiques, chimiques ou autres, pour abaisser les effectifs des ravageurs de telle façon que leurs dégâts soient supportables.

- La commercialisation ou non des légumes par des circuits courts.

Nous isolerons les exploitants qui commercialisent leur production selon un circuit court, c'est-à-dire sans le recours à des intermédiaires, et de façon locale. Ils vendent leurs légumes sur les marchés, auprès de détaillants ou de supermarchés locaux, ou encore directement à la ferme.

3.1.3 Les différents types d'exploitation

Remarques :

- *Nous ne nous intéressons ici qu'aux grands bassins de productions légumières.*
- *Tous les chiffres donnés dans cette partie sont des chiffres Agreste RA 2000, sauf mention contraire.*

- Exploitations non spécialisées dans les légumes

On dénombre 36 000 exploitations non spécialisées dans les légumes. Il s'agit essentiellement de cultures légumières de plein champ, très mécanisées. Certaines exploitations non spécialisées ont cependant des serres, mais elles sont peu nombreuses.

cf. Annexe 7 (Place des serres dans la culture des légumes).

- Exploitations spécialisées dans les légumes

On dénombre 8400 exploitations spécialisées dans les légumes. Les producteurs spécialisés dans les légumes ont des exploitations plus petites que les non spécialisés. Ils produisent des légumes pour le marché de frais, rarement pour la transformation. Ils cultivent l'essentiel des cultures sous abris hauts (90% des surfaces sous abris hauts), tandis que les producteurs non spécialisés utilisent la majorité des surfaces en plein air (60% des surfaces en plein air).

C'est la région PACA qui concentre le plus d'exploitations spécialisées (52% des exploitations légumières). D'autres régions en possèdent une part importante: l'Ile de France, les Pays de la Loire, et dans une moindre mesure le Languedoc-Roussillon et la Basse-Normandie. (Cf. Carte et tableau Annexe 8).

On distinguera trois grandes catégories d'exploitations spécialisées :

- Exploitations spécialisées produisant essentiellement en plein champ

Ces exploitations spécialisées réalisent plus des 2/3 de leur marge brute standard grâce aux cultures de plein champ. On en recense environ 4300. Ce type d'exploitation contient une sous-catégorie, les endiveries, qui sont au nombre de 1000, dont 900 dans le Nord. (*Source : Comité Economique Légumes et Fruits du Nord*).

Les régions où l'on trouve la plus grande proportion d'exploitations spécialisées à dominante « plein champ » sont le Nord Pas de Calais, la Picardie, l'Ile de France et la Basse Normandie. (Cf. annexe 9).

- Exploitations spécialisées produisant essentiellement sous serre

Ces exploitations spécialisées réalisent plus des 2/3 de leur marge brute standard grâce aux cultures sous serre. On en recense environ 2500. Les régions où l'on observe les plus fortes proportions de spécialistes des serres sont la Bretagne (avec beaucoup de hors sol), l'Aquitaine et la région PACA. (Cf. annexe 9).

Parmi ces exploitations, on pourra distinguer deux sous-catégories :

- les exploitations serristes spécialisées en culture hors sol : elles ont énormément de main d'œuvre (jusqu'à 7 UTA par hectare dans certaines serres bretonnes). L'outil de production est la serre verre haute (plus de trois mètres de hauteur), chauffée. Il s'agit d'un équipement très performant, la productivité y est importante. On n'y cultive souvent qu'un seul légume (la tomate), parfois deux (tomate, concombre). On trouvera fréquemment d'autres types d'abris dans ces exploitations.
- Les exploitations serristes ayant des abris traditionnels : elles ont moins de main d'œuvre que les exploitations précédentes. Les outils de production sont :
 - les serres verre basses (< 3 m de hauteur), chauffées ;
 - les serres multichapelle DPG (double paroi gonflable), chauffées où les cultures sont hors sol ;
 - les serres multichapelle paroi simple, chauffées ou non ;
 - les tunnels plastiques de 5 à 12 m de longueur et 2 m de haut, dans lesquels on cultive de la salade l'hiver et de la courgette ou de la tomate l'été ;
 - les abris bas (chenillettes).
 Ces abris sont moins performants que les serres verre haute, et on y cultive une plus grande diversité de légumes.

- Exploitations spécialisées mixtes

Ce sont les exploitations spécialisées restantes quand on a enlevé les exploitations à dominante serre et les exploitations à dominante plein champ. La répartition entre les cultures de plein champ et les cultures sous serre y est assez équitable. On dénombre environ 1600 exploitations de ce type. On trouve les plus grandes proportions d'exploitations mixtes dans les Pays de la Loire et en Rhône-Alpes. (Cf. annexe 9).

Parmi les exploitations spécialisées mixtes se trouvent vraisemblablement une part importante des exploitations de ceinture verte. Les exploitations de ceinture verte sont des exploitations spécialisées dans les légumes, et caractérisées par un circuit de commercialisation court. Elles sont plutôt de type mixte (plein champ et serre), mais on en trouve aussi qui cultivent essentiellement en plein champ ou essentiellement sous serre. Les exploitations de ceintures vertes produisent généralement un nombre très élevé d'espèces légumières, sur de petites surfaces. Le travail y est donc peu mécanisé. On trouve la majorité de ces exploitations autour des agglomérations, en Ile de France, en région lyonnaise.... Nous n'avons pas de moyens d'estimer le nombre d'exploitations de ceintures vertes.

3.2 Approche de la main d'œuvre

3.2.1 Quantification de la main d'œuvre du secteur légumier

L'extraction réalisée à partir du Recensement Agricole 2000 donne le nombre d'actifs familiaux, de salariés permanents et de salariés saisonniers en Unité de Travail Annuel. (Cf. tableau 2)

Pour les exploitations spécialisées, elle donne également le nombre de personnes concernées pour les actifs familiaux et les salariés permanents, ainsi que le nombre de contrats saisonniers. Par contre elle ne donne pas ces chiffres pour les exploitations légumières en général. Il a donc fallu procéder à une estimation : nous avons multiplié respectivement le

nombre d'UTA par les facteurs observés sur les exploitations spécialisées : 1.3 pour les actifs familiaux, 1.1 pour les salariés permanents et 3.7 pour le nombre de contrats saisonniers.

Remarque : On peut supposer l'équivalence 1 contrat saisonnier = 1 personne. En réalité il peut arriver qu'une personne enchaîne plusieurs contrats ; le nombre de personnes réel est donc un peu inférieur au nombre de contrats.

	Exploitations spécialisées dans les légumes	Toutes exploitations légumières confondues
Nombre d'exploitations	8 400	44 400
Nombre total d'actifs	26 600 UTA Estimation : 49 300 personnes	115 400 UTA Estimation : 209 400 personnes
Nombre d'actifs familiaux	12 000 UTA 15 700 personnes	66 600 UTA Estimation : 86 600 personnes
Nombre d'actifs salariés permanents	7 800 UTA 8600 personnes	22 200 UTA Estimation : 24 400 personnes
Nombre d'actifs salariés saisonniers	6 800 UTA 25 000 contrats	26 600 UTA Estimation : 98 400 contrats

Tableau 2 : Quantification de la main d'œuvre dans le secteur légumier (Source : Recensement agricole 2000, et Agreste RA 2000).

Cf. Annexe 10 pour la répartition de la main d'œuvre par région.

3.2.2 Un secteur très demandeur en main d'œuvre

Le secteur légumier emploie 115 400 UTA, à savoir environ 12 % des actifs agricoles (d'après le Recensement agricole 2000).

Les exploitations légumières emploient plus fréquemment des salariés que les exploitations agricoles en général. (cf. tableau 3)

	Exploitations produisant des légumes (spécialisées et non spécialisées)	Exploitations agricoles tous secteurs confondus
Nombre d'actifs (en UTA)	115 400	957 400
Nombre d'actifs (UTA) par exploitation	2.6	1.4
Proportion d'exploitations employant des salariés saisonniers	Une sur deux environ	Une sur quatre environ
Proportion d'exploitations employant des salariés permanents	Une sur cinq	Une sur dix environ

Tableau 3 : Comparaison des besoins en main d'œuvre salariée entre le secteur légumier et le secteur agricole en général (Source : Recensement agricole 2000).

Le secteur légumier emploie proportionnellement plus de main d'œuvre salariée que le secteur agricole; en particulier la proportion de saisonniers est deux fois plus importante dans les exploitations légumières que dans le secteur agricole en général.

(Cf. Figure 2)

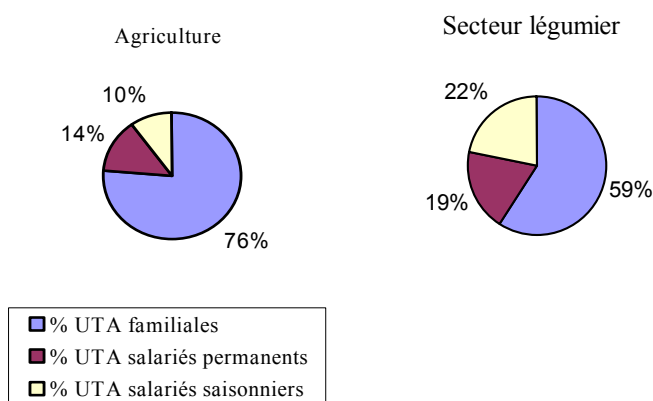


Figure 2 : Proportion d'actifs familiaux, de salariés permanents et de salariés saisonniers dans l'agriculture en général et dans le secteur légumier. Source : Recensement agricole 2000.

Commentaire : Le secteur légumier a de forts besoins en main d'œuvre, ce qui se traduit par un emploi important de salariés, et en particulier de salariés saisonniers.

Quasiment tous les producteurs rencontrés lors de nos enquêtes reconnaissent avoir des difficultés à couvrir leurs besoins en main d'œuvre saisonnière. Les systèmes traditionnels de recrutement des saisonniers (bouche-à-oreille, réseaux de connaissances pouvant s'étendre à l'étranger) ne sont plus suffisants aujourd'hui et les producteurs se tournent vers l'ANPE.

La plupart des producteurs se plaignent des demandeurs d'emplois : « certains se font embaucher et ne viennent pas travailler, beaucoup viennent et ne tiennent que quelques jours ». Les producteurs sont excédés de perdre du temps à faire des déclarations d'embauche pour rien. Leur discours sur les demandeurs d'emploi est toujours le même : « ils manquent de courage », « ils ne veulent pas travailler ; ils préfèrent toucher l'aide sociale ». Beaucoup de producteurs aimeraient un assouplissement de la réglementation, afin de pouvoir embaucher de la main d'œuvre étrangère, et remédier ainsi à la « fainéantise » des Français ... Même des producteurs du Nord de la France, qui n'ont pas l'habitude d'embaucher de la main d'œuvre étrangère, ont décidé cette année de faire venir pour la première fois des travailleurs polonais ou marocains.

On constate donc que les producteurs de légumes sont confrontés à un changement de public salarié auquel ils ne sont pas préparés. Les saisonniers habituels sont beaucoup moins nombreux qu'autrefois : il y a de moins en moins de véritables « ruraux », rompus aux travaux agricoles, et la réglementation limite l'afflux de travailleurs immigrés. Restent les demandeurs d'emplois, parmi lesquels toute une population marginalisée, refusée dans tous les secteurs, et que les maraîchers emploient car ils ne trouvent personne d'autre. Les producteurs de légumes sont déstabilisés par cette population ; ils ne sont pas préparés à faire de l'insertion sociale...

En ce qui concerne les « bons » saisonniers, les producteurs peuvent aussi être confrontés à une concurrence avec d'autres secteurs, agricoles ou non. « Les gens capables ne restent pas, ils finissent toujours par trouver un emploi dans un autre secteur plus valorisant ou plus rémunérateur ». En ce qui concerne la concurrence entre secteurs agricoles, on peut citer l'exemple suivant : dans la Drôme, les saisonniers préfèrent travailler dans les serres de tomates hors sol jusqu'au début du printemps pour être à l'abri des intempéries; à partir du mois d'avril, ils se tournent plutôt vers les producteurs de pêches car le travail sous serre devient très pénible avec la chaleur. Cependant dans d'autres régions, on a plutôt une complémentarité des secteurs: par exemple en Loire-Atlantique, on trouve des saisonniers qui taillent les vignes l'hiver et travaillent chez des maraîchers l'été. Certains producteurs réfléchissent d'ailleurs à créer des groupement d'employeurs "viticulture-maraîchage" pour fixer ces saisonniers très appréciés pour leurs compétences.

3.2.3 Les besoins en main d'œuvre dépendent du type d'exploitation

3.2.3.1 Besoins en main d'œuvre salariée des exploitations spécialisées et des exploitations non spécialisées

Exploitations	% des exploitations légumières	Main d'œuvre salariée totale (En UTA par exploitation)	Main d'œuvre salariée se consacrant aux légumes (En UTA par exploitation)	Nombre de salariés se consacrant aux légumes (en UTA)
Spécialisées	19 %	1.74	1.61	13 500
Non spécialisées	81%	0.95	0.43	15 500

Tableau 4: Besoins en main d'œuvre salariée des exploitations spécialisées et des exploitations non spécialisées. (Source : Agreste RA 2000 et enquêtes sur les structures des exploitations légumières 1996).

Les besoins en main d'œuvre salariée d'une exploitation spécialisée sont 1.8 fois plus importants que ceux d'une exploitation non spécialisée (respectivement 1.74 UTA par exploitation contre 0.95).

On sait par ailleurs grâce à l'enquête sur les structures des exploitations légumières que 93% de la main d'œuvre salariée des exploitations spécialisées se consacre à la culture des légumes, contre seulement 46% pour la main d'œuvre salariée des non spécialisées. Une exploitation spécialisée emploie en moyenne 3.7 fois plus d'UTA salariées pour la culture des légumes qu'une exploitation non spécialisée (respectivement 1.61 UTA par exploitation contre 0.43).

(Cf. Tableau 4).

3.2.3.2 Besoins en main d'œuvre des exploitations spécialisées selon le mode de production (serre, plein champ)

Exploitations spécialisées	% des exploitations spécialisées légumes	Nombre d'UTA par exploitation	Dont famille en %	Dont salariés permanents en %	Dont salariés saisonniers en %	Nombre D'UTA salariée par exploitation
réalisant plus des 2/3 de leur MBS en Plein champ	51%	2.09	61%	22%	17%	0.82
réalisant plus des 2/3 de leur MBS en Serres	30%	5.02	31%	35%	34%	3.45
Mixtes	19%	3.06	53%	27%	20%	1.44
Total	100%	3.14	45%	29%	26%	1.72

Tableau 5: Besoins en main d'œuvre des exploitations spécialisées selon le mode de culture dominant. (Source : Agreste RA 2000).

Les exploitations serristes emploient 4 fois plus de main d'œuvre salariée par exploitation que les exploitations de plein champ. Dans les exploitations serristes, la main d'œuvre se répartit équitablement entre actifs familiaux, salariés permanents et salariés saisonniers. Dans les exploitations de plein champ, la main d'œuvre est essentiellement familiale. Enfin dans les exploitations mixtes, la main d'œuvre est familiale et salariée permanente (Cf. tableau 5).

Cette exemple montre que le mode de culture (plein champ ou serre) influence énormément les besoins en main d'œuvre.

3.2.3.3 Typologie des exploitations en fonction des besoins en main d'œuvre types

(Cf. tableau 6)

			% du total des exploitations légumières		Nombre d'exploitations		% du total de la main d'œuvre salariée des exploitations légumières		Localisation géographique
Les producteurs non spécialisés (cultures de plein champ essentiellement ; très peu de serres)			81%		36 000		70% 34 400 UTA salariées, (dont 15 500 se consacrant aux légumes*) 42% permanents, 58% saisonniers.		Picardie, Nord Pas de Calais, Midi-Pyrénées
Les producteurs spécialisés	Dominante Plein champ	Légumes divers	10%	7%	4 300	3300	7% (3500 UTA salariées) 56% de permanents, 44% de saisonniers.	Picardie, Nord Pas de Calais, Normandie, Ile de France	
		Endives		3%					1000
	Dominante serre	Hors sol	6%	2500		18% (8600 UTA salariées) 51% de permanents, 50% de saisonniers.			PACA, Aquitaine, Bretagne.
		Classique							PACA, Languedoc-Roussillon, Aquitaine.
Mixtes (parmi lesquels des producteurs de ceinture verte)	3%		1600		5% (2300 UTA salariées) 57% de permanents, 43% de saisonniers.		Pays de la Loire, Rhône-Alpes		

Tableau 6: Typologie des exploitations légumières en fonction des besoins en main d'oeuvre (d'après Agreste RA 2000)

* Estimation

3.2.4 Caractéristiques des salariés des exploitations légumières

3.2.4.1 Age des salariés permanents

La classe d'âge la plus représentée est la classe d'âge 30-39 ans (30% des salariés permanents).
cf. figure 3.

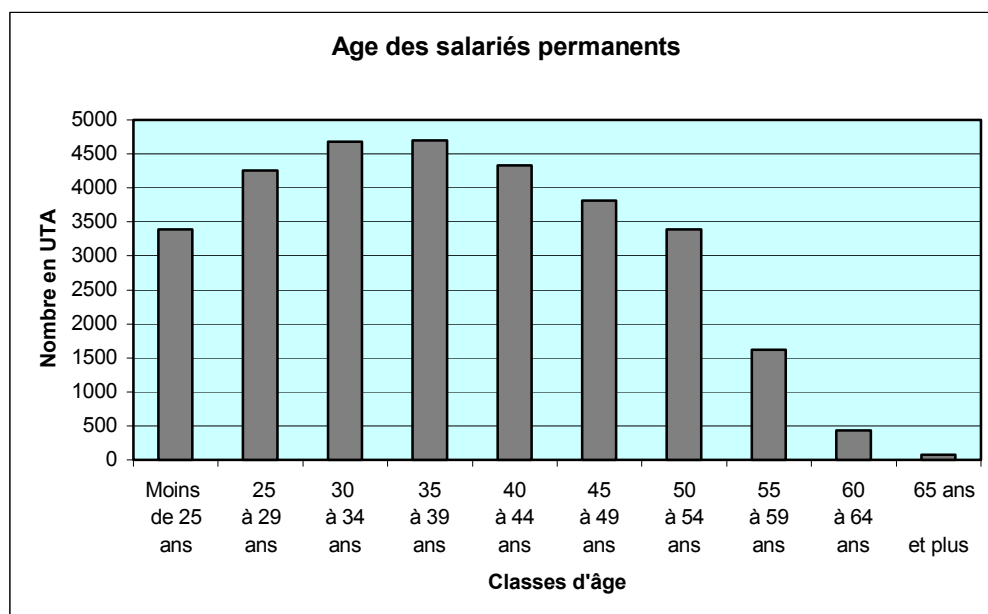


Figure 3 : Age des salariés permanents (Source : Agreste RA 2000).

La répartition des salariés dans les différentes classes d'âge ne dépend pas du type d'exploitation (serre, plein champ...).

Remarque : Le recensement agricole ne donne pas l'âge des salariés saisonniers. Comme par ailleurs, les enquêtes postées ont donné peu de résultats à ce sujet, nous ne pouvons pas fournir plus de précisions.

3.2.4.2 Qualification des salariés permanents

Le Recensement agricole distingue 3 niveaux de qualification :

- Cadre, contremaître, agent de maîtrise
- Technicien
- Ouvrier agricole.

Qualifications	% du total des salariés permanents
Cadre, contremaître, agent de maîtrise	4%
Technicien	4%
Ouvrier agricole	92%

Tableau 7 : Qualification des salariés permanents des exploitations légumières (Source : Agreste RA 2000).

Le tableau 7 montre que l'essentiel des salariés permanents est ouvrier agricole. Mais ces qualifications représentent mal la réalité. D'après les enquêtes effectuées (entretiens sur le terrain et enquêtes postées), les 3 qualifications principales sont :

- Ouvrier hautement qualifié
- Ouvrier qualifié
- Ouvrier exécutant.

L'analyse des 59 enquêtes postées donne les résultats suivants :

Qualifications	% du total des salariés permanents des exploitations enquêtées	% du total des salariés permanents des exploitations enquêtées ayant des serres	% du total des salariés permanents des exploitations enquêtées cultivant seulement en plein champ
Ouvrier hautement qualifié (+cadre éventuellement)	3 %	6 %	3 %
Ouvrier qualifié	7 %	11%	6 %
Ouvrier exécutant	90 %	83 %	91 %

Tableau 8 : Qualification des salariés permanents des exploitations légumières spécialisées (Source : Enquêtes postées).

Conclusion : La main d'œuvre salariée permanente des exploitations légumières est globalement une main d'œuvre peu qualifiée. Les exploitations qui ont des serres ont une plus grande proportion de main d'œuvre qualifiée que les exploitations qui cultivent uniquement en plein champ.

Signalons que, toujours d'après les enquêtes postées, aucun salarié saisonnier n'est qualifié.

Comment expliquer que les exploitations serristes possèdent plus de salariés qualifiés que les exploitations de plein champ?

On a vu précédemment qu'une exploitation à dominante serre emploie en moyenne 4 fois plus de main d'œuvre salariée qu'une exploitation à dominante plein champ (tableau 5). Le chef d'exploitation serriste est donc plus obligé de déléguer que son homologue de plein champ. La délégation se fait aussi bien au niveau des aspects techniques qu'au niveau de l'encadrement.

3.2.4.3 Relation entre la qualification des salariés permanents et l'ancienneté dans l'entreprise

Les données de l'Extraction du Recensement Agricole montrent qu'il n'y a pas de relation entre l'âge des salariés permanents et leur qualification (cf. Annexe 11).

Par contre, l'étude des entretiens réalisés sur le terrain montre qu'en général, plus le salarié a de l'ancienneté dans l'entreprise, plus il est qualifié. Cela tient au mode de recrutement particulier des exploitations légumières.

Comme nous l'avons dit plus haut, les chefs d'exploitations trouvent dans la majorité des cas leur main d'œuvre au moyen du bouche-à-oreille (les personnes se présentent d'elles-mêmes car elles savent qu'il y a une demande de la part de l'exploitant), ou par l'intermédiaire de l'ANPE. Typiquement, toute personne nouvelle qui se présente est engagée comme saisonnière. En général, il n'y a pas de sélection pour ce type d'embauche : les employeurs manquent souvent de main d'œuvre, et ne peuvent pas se permettre de refuser du monde.

Certains employeurs font passer un entretien à la personne, et testent alors surtout sa motivation. Pendant la saison, l'exploitant repère les « bons » saisonniers, et essaie de faire en sorte qu'ils reviennent l'année suivante. Lorsque le saisonnier a fait ses preuves, le chef d'exploitation peut lui proposer de devenir permanent. Selon les producteurs, un « bon » saisonnier est une personne motivée, « qui a envie de travailler » (l'expression revient très souvent), ponctuelle et assidue. L'absentéisme est la hantise des producteurs car trop d'absences simultanées peuvent compromettre la réalisation d'un chantier. L'ouvrier permanent monte en grade petit à petit, par promotion interne : d'abord ouvrier qualifié, puis chef d'équipe, second d'exploitation ou même chef de culture. Le cas le plus fréquemment rencontré est l'ouvrier qualifié sans formation initiale, qui a appris son métier « sur le tas » au sein de l'exploitation, et à qui le chef d'exploitation a confié de plus en plus de responsabilités. On comprend donc qu'aucun des 23 chefs d'exploitation rencontrés n'exige de diplôme pour les emplois d'ouvriers exécutants et d'ouvriers qualifiés. Certains demandent au chef de culture d'avoir un BTS, mais pas tous.

En général, les exploitants de plein champ et les endiviers vantent les mérites de ce système de promotion interne. Ils préfèrent former eux-mêmes leurs salariés, car ainsi ceux-ci sont formés « spécifiquement à l'exploitation ». Ils se méfient des formations initiales et continues ; selon eux elles ne sont pas très adaptées aux réalités professionnelles. Cependant certains exploitants reconnaissent qu'ils sont prisonniers de ce système de promotion interne : comme ils ont toujours fait ainsi, il est maintenant difficile vis-à-vis des salariés de changer l'ordre des choses. Ainsi plusieurs exploitants témoignent avoir un jour essayé d'embaucher une personne diplômée directement pour un poste de chef d'équipe ou de chef de culture : cette personne n'a jamais été acceptée par les autres employés.

Les exploitants serristes utilisent également beaucoup le système de promotion interne, mais parfois plus par nécessité que par conviction. On voit en effet apparaître des producteurs demandeurs de main d'œuvre formée, rapidement opérationnelle après son embauche. Les gros producteurs serristes envoient beaucoup leurs salariés en formation (entretien des plantes, lutte intégrée, chef d'équipe...).

3.2.4.4 Répartition hommes/femmes selon les tâches à effectuer

Les enquêtes postées et les entretiens réalisés auprès des producteurs montrent que certains emplois sont en grande majorité occupés par des hommes, d'autres par des femmes. Les femmes réalisent les travaux manuels qui n'exigent pas une trop grande force physique, comme le conditionnement ou la récolte à la main. Dans les chaînes de conditionnement, on trouve quasiment 100 % de femmes, embauchées chaque année sur une longue période (plus de 6 mois généralement). Les hommes réalisent les travaux qui demandent plus de force (manutention) et les travaux motorisés (conduite de tracteurs, de chariots élévateurs...).

3.2.4.5 Origine des salariés saisonniers selon la localisation géographique de l'exploitation

Les enquêtes postées donnent des informations sur l'origine des saisonniers, à savoir s'ils sont immigrés, si ce sont des étudiants, s'ils appartiennent à la population rurale locale (voisins, habitués, membres de la famille...), ou s'ils sont demandeurs d'emplois. Les 48 enquêtes comportant une réponse à ce sujet ont été réparties en 4 zones géographiques (les départements de chaque zone avaient à peu près les mêmes caractéristiques au niveau de l'origine des saisonniers) :

- Le Nord de la France (11 enquêtes): Pas de Calais, Aisne.
- Le Nord-Ouest (11 enquêtes): Finistère, Ille et Vilaine, Manche, Loire Atlantique.
- Le Sud-ouest (15 enquêtes) : Garonne, Lot et Garonne, Tarn et Garonne, Pyrénées Orientales.
- Le Sud-Est (11 enquêtes): Vaucluse, Bouches du Rhône, Drôme.

	Nord	Nord-Ouest	Sud-ouest	Sud-Est
Main d'œuvre immigrée	9 % Portugal	18 % Pologne, Algérie	33 % Portugal , Maroc, Pologne	82 % Maroc, Tunisie
Etudiants	50 %	45 %	60 %	9 %
Population rurale locale	55 %	100 %	47 %	27 %
Demandeurs d'emplois	63 %	36 %	60 %	9 %

Tableau 9 : Pourcentage d'exploitations employant des immigrés, des étudiants, des ruraux et des demandeurs d'emploi par rapport au total des exploitations enquêtées dans la région. (Source : Enquêtes postées).

Remarque : Le total des pourcentages de chaque région ne fait pas 100 car certaines exploitations sont comptées plusieurs fois.

Il n'est pas aisé de tirer des conclusions de ces résultats car nous disposons de trop peu d'enquêtes par région pour qu'ils soient significatifs. On peut cependant en tirer de grandes tendances.

La main d'œuvre immigrée est essentiellement concentrée dans le Sud-Est de la France. Il y a une longue tradition d'immigration dans cette région. Avant les années 70, Espagnols et Portugais constituaient déjà le gros des effectifs d'ouvriers saisonniers. Depuis les années 70, Tunisiens et surtout Marocains les ont remplacés, même si un nombre encore important de Portugais subsistent. En 1974, le ralentissement de la croissance économique et la volonté de limiter l'augmentation du nombre des étrangers ont abouti à l'arrêt officiel de l'immigration permanente des travailleurs étrangers. Les contrats « OMI » sont alors devenus la seule possibilité offerte aux employeurs de faire venir de la main d'œuvre étrangère (hors Union Européenne) pour les travaux saisonniers. Il s'agit de contrats temporaires de 6 mois maximum, uniquement à destination des ressortissants du Maroc, de la Tunisie et de la Pologne, pays ayant contractés une convention bilatérale avec la France. Ces contrats sont soumis à autorisation de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et sont contrôlés par l'Office des Migrations Internationales (OMI). Le département des Bouches du Rhône introduit à lui seul près de la moitié des saisonniers OMI (soit près de 3500 contrats en 1999).

Le Nord-Ouest de la France se distingue dans nos enquêtes par l'emploi systématique de saisonniers issus de la population locale. Il s'agit d'une population rurale non demandeuse d'emploi au sens strict, qui vient « donner un coup de main » et compléter ainsi ses revenus. Il s'agit de la population saisonnière traditionnelle dans la majorité des bassins légumiers (excepté le Sud-Est). Cette population tend à disparaître, et à être remplacée par des « citadins », étudiants et demandeurs d'emplois peu habitués à des travaux très physiques.

Dans le Nord et le Sud-Ouest, les demandeurs d'emplois seraient légèrement majoritaires, mais de peu devant les étudiants et la population locale.

Conclusion : L'origine de la main d'œuvre dépend de la localisation de l'exploitation. Dans chaque région, il existe une source traditionnelle d'emploi de saisonniers (population locale ou immigrée). Ces sources habituelles ont tendances à se tarir, et sont remplacées plus ou moins vite par de nouveaux types de saisonniers (demandeurs d'emplois, étudiants).

Conclusion générale de la partie 3.2, "Approche de la main d'oeuvre"

Le secteur légumier est un secteur de l'agriculture très demandeur de main d'œuvre (12% des actifs agricoles), comparable en cela à des secteurs comme l'arboriculture et la viticulture.

Les besoins en main d'œuvre des exploitations légumières dépendent du type d'exploitation. Les exploitations serristes, et particulièrement serristes hors sol, ont de gros besoins en main d'œuvre salariée, aussi bien permanente que saisonnière. Ainsi, les exploitations serristes emploient 60% de la main d'œuvre salariée des exploitations spécialisées. Le reste est employé par les exploitations de plein champ et les exploitations mixtes, qui ont plus de salariés permanents que de saisonniers.

La main d'œuvre est le poste de dépense qui a le plus augmenté ces dernières années, et les producteurs de légumes aimeraient tous le voir diminuer. La plupart réclament une baisse des charges sociales, ainsi qu'une simplification de l'administratif (déclarations d'embauches notamment) qui leur prend énormément de temps. Beaucoup de producteurs se plaignent de problèmes de recrutement de la main d'œuvre saisonnière : candidats à l'embauche insuffisamment nombreux, abandons avant la fin des contrats... L'abandon et l'absentéisme constituent la hantise des producteurs qui craignent de ne pas pouvoir répondre aux commandes, ou que la qualité de leur produit ne se détériore.

Que faire pour remédier à cela ? Beaucoup de producteurs ne voient souvent que la solution de la mécanisation comme remède à leurs problèmes de main d'œuvre. En ce qui concerne les exploitations serristes, il n'y a pour l'instant pas de progrès en vue au niveau de la mécanisation. La mécanisation se poursuit par contre pour les productions de plein champ, mais tous les producteurs n'ont pas les surfaces suffisantes pour investir dans de nouvelles machines. Certains producteurs pensent plutôt à la solution de l'immigration pour pallier à leur manque de main d'œuvre, solution parfois difficilement acceptable au vu du taux de chômage de leur région. Certains enfin s'efforcent de garder leurs saisonniers d'une année sur l'autre :

- en leur octroyant des primes (prime à l'assiduité par exemple),
- en faisant des efforts au niveau de l'ergonomie (surtout dans les serres).

La question des 35h et des heures supplémentaires est une question épineuse. Certains producteurs paient les heures supplémentaires car cela n'intéresse pas leurs saisonniers de les rattraper en jours de congés (cas de la main d'œuvre immigrée par exemple). Dans d'autres exploitations, les saisonniers sont aux 35h et finissent tôt leur journée (15h30, 16h30). Cela peut être intéressant pour la main d'œuvre locale.

Globalement, il semble que les producteurs ne se sont pas encore beaucoup penché sur la question de la fidélisation de la main d'œuvre saisonnière.

3.3 Approche des emplois

Dans cette partie, nous porterons notre attention uniquement sur les exploitations spécialisées dans les légumes, ceci pour deux raisons:

- d'une part parce que la main d'œuvre salariée des exploitation non spécialisées se consacre peu aux légumes : sur 34 400 UTA salariées, 15 500 UTA se consacrent aux légumes (cf. tableau 6);
- d'autre part parce que les exploitations non spécialisées sont difficiles à repérer : elles ne sont pas en contact avec les organismes de la profession légumière.

Cette partie a pour but de cerner les différents emplois du secteur légumier, et de donner une typologie des exploitations en fonction de ces emplois.

Nous avons classé les exploitations spécialisées selon 3 critères: le mode de production (plein champ ou serre), la production ou non d'une seule espèce de légumes, la commercialisation sous forme de circuit court.

Nous avons ainsi abouti à 4 grands types d'exploitation:

- les exploitations à dominante « plein champ » (en distinguant les endives des autres légumes),
- Les exploitations serristes à dominante « serre ».
- Les exploitations "mixtes", c'est-à-dire produisant à la fois sous serre et en plein champ,
- Les exploitations de ceinture verte.

Remarque: Il nous a semblé important de différencier les exploitations qui cultivent à la fois sous serre et en plein champ, ceci parce que l'existence de ces deux modes de culture sur l'exploitation implique une certaine polyvalence des salariés.

Nous décrirons des emplois type, c'est-à-dire des emplois tels qu'ils sont exercés réellement.

3.3.1 La dénomination des emplois

Cette partie répondra aux questions suivantes pour chaque emploi :

- Comment, dans l'entreprise, appelle-t-on les postes correspondants à cet emploi ?
- Quel nombre de personnes concerne-t-il?
- Quelle est sa place dans l'organigramme de l'entreprise?

Nous nous baserons sur l'étude des entretiens auprès des exploitants. Nous compléterons au besoin par les enquêtes postées.

Avertissement :

1. Les dénominations des emplois reportées ici sont celles des exploitants interrogés, excepté pour celles d' « ouvrier de production » et d' « ouvrier au conditionnement ». En réalité c'est le terme d' « ouvrier » tout court qui est employé le plus fréquemment, indifféremment du poste. En utilisant les terme de « production » et de « conditionnement », nous avons souhaité différencier les ouvriers travaillant sur les plantes, des ouvriers travaillant en station de conditionnement.

2. Les niveaux de qualification sont ici déclaratifs et sont à prendre avec beaucoup de précautions, ce ne sont pas forcément des niveaux de qualification réels. Il ne nous a pas été possible de vérifier :

- si les emplois décrits correspondaient bien au niveau de qualification déclaré d'une part,
- d'autre part si le niveau de qualification déclaré était bien rémunéré au niveau du coefficient de la convention collective correspondant.

Par exemple, il a été souvent impossible de vérifier si les personnes appelées « ouvriers qualifiés » exerçaient bien un emploi d'ouvrier qualifié au sens de l'accord de méthode sur la classification des emplois. De même qu'ils nous a parfois été difficile de vérifier si ces personnes étaient rémunérées selon le coefficient de la convention collective correspondant. Nos difficultés ont été aggravées par le fait que chaque département, chaque région utilise une convention collective différente.

3.3.1.1 Emplois des exploitations de plein champ

3.3.1.1.1 Les producteurs de plusieurs légumes

Il s'agit de producteurs produisant des légumes en plein air et/ou sous abri bas. La culture est globalement assez mécanisée, mais il peut rester encore beaucoup d'activités manuelles (récolte notamment) dans les exploitations les plus petites.

Les caractéristiques des 6 exploitations enquêtées de ce type se trouvent dans le tableau de l'annexe 12 .

• Les emplois

Sur les 6 exploitations enquêtées, on trouve les emplois suivants, par ordre décroissant de qualification :

Emploi	Appellation du poste	Nombre d'exploitations concernées par cet emploi (sur 6)
Cadre ou Ouvrier hautement qualifié	Chef de culture	3
Ouvrier qualifié	Responsable arrosage	1
	Responsable plantation	1
	Chauffeur de tracteur, conducteur de tracteur,	6
	Chef de ligne conditionnement	1
	Mécanicien	1
Ouvrier exécutant	Ouvrier « de production (récolte, plantation) »	5
	Ouvrier « à l'atelier de conditionnement »	5
	Livreur	2
	Tractoriste	1
?	Cariste	1
?	Secrétaire	1

Les producteurs de notre échantillon ont donc systématiquement des **chauffeurs de tracteurs** pour les tâches mécanisées, et quasiment toujours des **ouvriers de production** pour les tâches manuelles de la plantation ou de la récolte. On retrouve également dans presque tous les cas des **ouvriers au conditionnement**. Mais il est délicat de généraliser cet emploi à l'ensemble des exploitations de plein champ car il est très lié à l'espèce de légume cultivée. Or le hasard a fait que sur les 6 exploitations enquêtées, 4 cultivaient du poireau et 5 de la mâche, deux cultures souvent l'objet d'un conditionnement sur place.

Le **chef de culture** apparaît dans les exploitations n° 5 et 6 (cf. tableau annexe 8), dont les surfaces en légumes et le nombre de salariés sont les plus importants. On peut penser que plus la taille de l'exploitation augmente, plus le chef d'exploitation est obligé de déléguer. L'exploitation n°3, qui pourtant est une « petite » exploitation par rapport à notre échantillon, possède également un chef de culture. Cette exploitation a en effet un management original pour le secteur ; son dirigeant a la volonté de gérer son exploitation comme une entreprise, et donc délègue beaucoup.

La présence d'un livreur dépend vraisemblablement du mode de commercialisation.

Enfin les emplois qu'on ne retrouve que dans une seule exploitation (responsable arrosage, responsable plantation, cariste, mécanicien...) sont surtout le fait des deux grosses exploitations, dans lesquelles le partage des responsabilités est plus important.

• Qualifications

On pourrait penser que les chefs de culture sont cadres (certains ont un BTS), mais nous n'avons pas précisément l'information et ne pouvons rien affirmer. Les chauffeurs de tracteur sont très généralement des ouvriers qualifiés (niveau 3 de la classification des emplois non-cadres en agriculture). Les ouvriers de production et de conditionnement sont au niveau 1, c'est-à-dire niveau exécutant.

Nous rappelons que ces niveaux sont déclaratifs.

• Comment se répartissent quantitativement les emplois ?

Dans notre échantillon de 6 exploitations, les emplois d'exécutants sont fortement majoritaires, et les emplois plus qualifiés peu nombreux. Vérifions cette tendance à l'aide de l'étude des 20 enquêtes postées auprès de producteurs de légumes de plein champ.

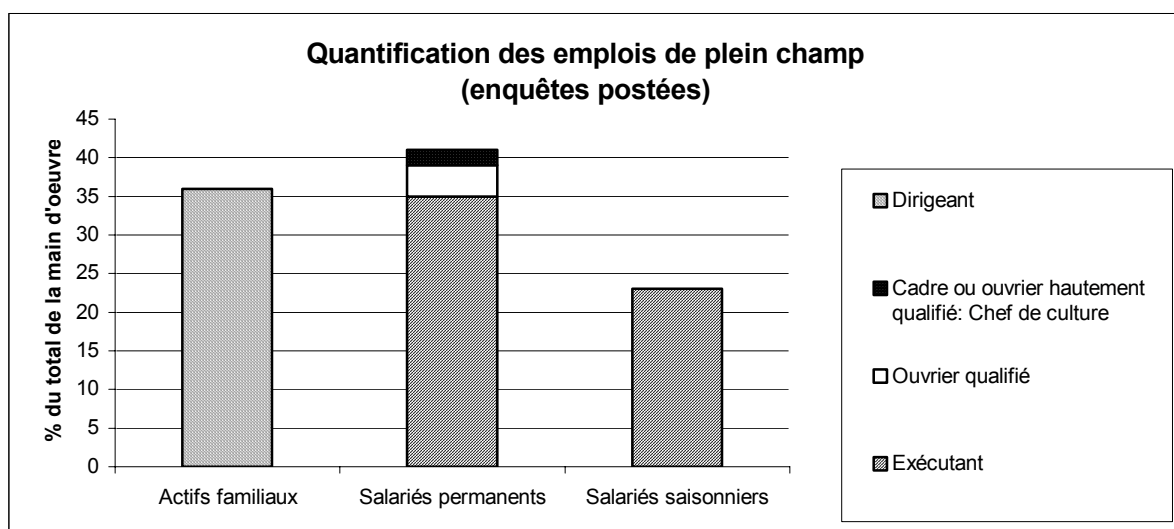


Figure 4: Répartition des emplois des exploitations de plein champ entre main d'œuvre familiale, salariée permanente et saisonnière. (Source Enquêtes postées).

Cet échantillon d'enquêtes postées comporte des exploitations diverses, et notamment des petites exploitations familiales employant peu de main d'œuvre. Cela explique la grande proportion d'actifs familiaux observée (36% des actifs), et la faible proportion d'actifs de niveau supérieur au niveau d'exécutant. Ainsi la proportion de chefs de culture salariés est très faible (2%), de même que celle des ouvriers qualifiés (4%). Restent aux salariés les emplois d'exécutants : ouvrier de production, conditionnement... 91% de la main d'œuvre salariée est exécutante. Parmi ces exécutants on trouve tous les saisonniers, ainsi que 85% des salariés permanents.

• Organigrammes

On peut essayer de réaliser un organigramme type des exploitations produisant des légumes de plein champ. Pour cela, on ne gardera que les emplois les plus fréquents : chauffeur de tracteur, ouvrier de production, ouvrier au conditionnement, chef de culture.

L'examen des 6 exploitations enquêtées permet de distinguer deux cas de figure, à savoir les « petites » exploitations (n° 1 à 4) qui ont des ouvriers qualifiés tractoristes et des exécutants, et les « grosses » exploitations (n° 5 et 6) caractérisées par l'existence d'un chef de culture.

A la lumière de la *figure 4*, on voit qu'il est nécessaire de rajouter un troisième cas de figure, qui statistiquement doit être le plus fréquent : les exploitations les plus petites, qui ont uniquement des ouvriers exécutants.

Seuils entre les différents organigrammes

A quel seuil apparaissent les chauffeurs de tracteur?

Ce seuil sera une surface en légumes : à partir de quelle surface le chef d'exploitation ne peut-il plus assumer seul la conduite du tracteur ? Parmi les 20 producteurs interrogés par le questionnaire posté, les producteurs ayant moins de 30 ha n'emploient pas d'ouvriers qualifiés. Parmi les exploitations ayant 30 ha et plus, presque les 2/3 possèdent ou moins un ouvrier qualifié. Au dessus de 40 ha, cette proportion s'approche des 3/4. Le seuil d'apparition des ouvriers qualifiés serait donc une surface d'environ 30 ha. Par conséquent nous considérerons que c'est cette limite de 30 ha qui séparera l'organigramme des petites exploitations de l'organigramme des exploitations moyennes.

A quel seuil apparaît le chef de culture?

Nous prendrons comme premier critère la surface de l'exploitation, car la fonction d'un chef de culture est d'abord technique. On pourra ensuite considérer le nombre de salariés car le chef de culture a aussi un rôle d'encadrement du personnel. Parmi nos 6 exploitations, nous n'avons pas d'intermédiaire entre l'exploitation n°4 de 39 ha et l'exploitation n°5 de 80 ha. L'étude des 20 enquêtes postées à des producteurs de plein champ permet de préciser un peu ce seuil.

Exploitation n° :	Surface en légume :	UTA salariées	Présence d'un chef de culture
20	70 ha	8	oui
19	70 ha	3	non
8	30 ha	7	oui

Tableau 10: Présence d'un chef de culture en fonction de la surface en légume et du nombre de salariés sur l'exploitation. (source: Enquêtes postées à des producteurs de plein champs).

Sur ces 20 exploitations, seules la n°8 et la n°20 ont un chef de culture. La n° 20 compte 70ha. La n°19, pour la même surface mais deux fois moins de salariés, n'en a pas. La n°8, qui a un chef de culture, a deux fois moins de surface mais un nombre équivalent de salariés. On peut donc penser qu'on trouve un chef de culture quand l'exploitation atteint environ une

surface de 70 ha de légumes, pour 7-8 UTA salariées. Ce seuil sera aussi le seuil entre l'organigramme des exploitations moyennes et celui des grosses.

Présentations des organigrammes

La réalisation d'un organigramme nécessite de connaître le degré de qualification des emplois, et de cerner qui a une responsabilité d'encadrement dans l'exploitation.

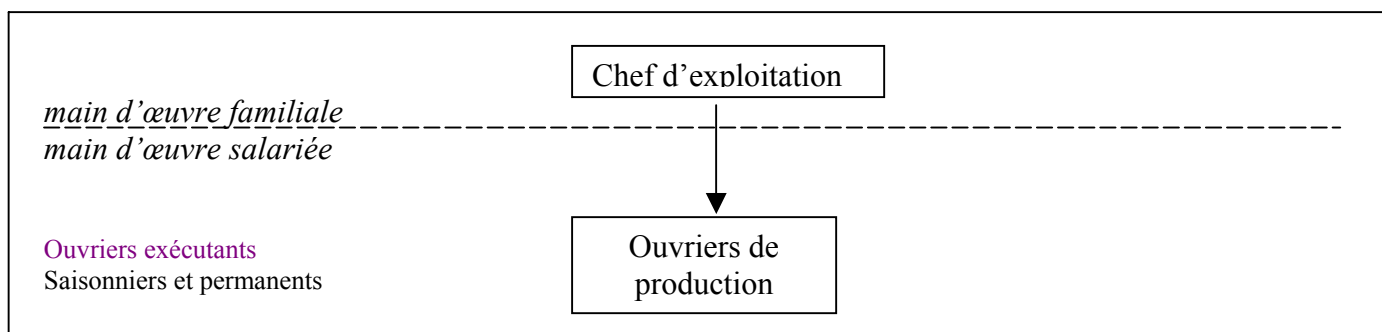


Figure 5: Organigramme type des petites exploitations de plein champ (surface < 30 ha)

Dans les petites exploitations, les fonctions à responsabilité sont extrêmement concentrées dans les mains du chef d'exploitation, qui souvent assure à la fois le suivi des cultures et la gestion du personnel (rôle de chef de culture), ainsi que la conduite des tracteurs (rôle de chauffeur de tracteur qualifié). Lorsqu'il y a des salariés, ce sont uniquement des exécutants.

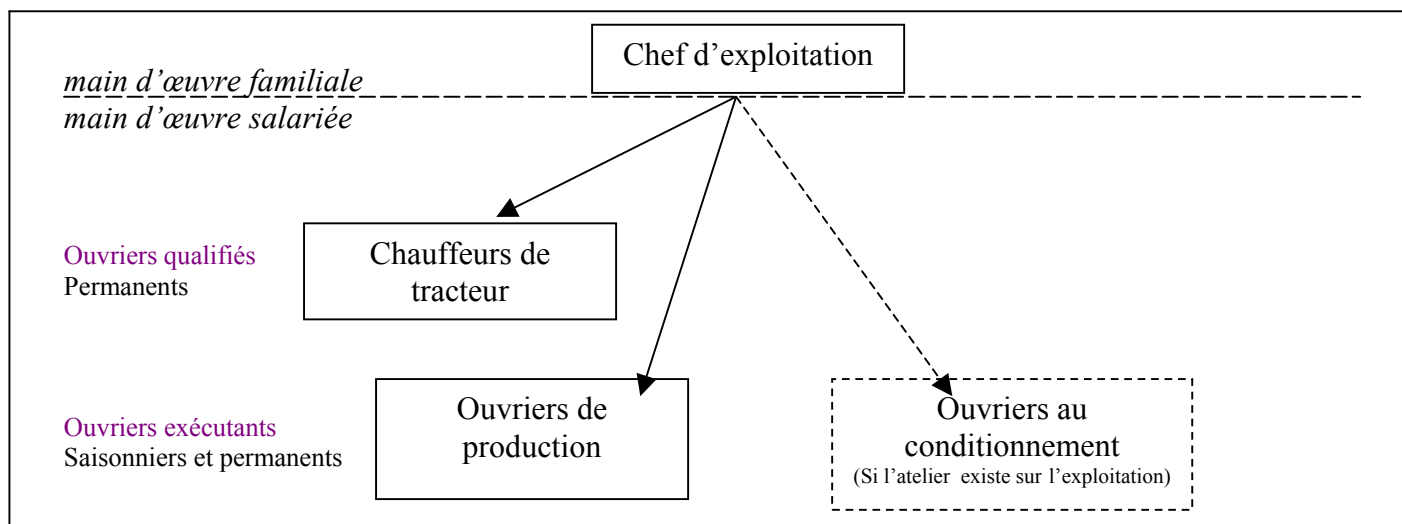


Figure 6: Organigramme type des exploitations moyennes de plein champ (surface comprise entre 30 et 70 ha, moins de 7 UTA salariés)

On note que l'essentiel des responsabilités est concentré dans les mains du chef d'exploitation, qui est à la fois chef de culture et responsable de tout l'encadrement du personnel. Il n'y a pas de niveau d'encadrement intermédiaire. Comme dans les petites exploitations, les chefs d'exploitations ont tendance à tout diriger, tout contrôler ; la délégation est très faible. Le chef d'exploitation est en général dans une logique démonstrative : il travaille avec ses ouvriers, et de cette manière gagne leur considération. Il maintient ainsi des liens étroits avec les ouvriers, ce qui peut être un avantage ; beaucoup de producteurs disent ainsi garantir une « bonne ambiance » de travail.

On peut signaler des cas où les chauffeurs de tracteur encadrent ponctuellement de la main d'œuvre (récolte du muguet pour l'exploitation n°2), ou réalisent une partie de la fonction d'encadrement (montrent le travail aux saisonniers dans l'exploitation n°4). Il peut également exister des hiérarchies au sein de l'atelier de conditionnement : on a des chefs de ligne dans l'exploitation n°2. Dans l'exploitation n°1, c'est l'épouse de l'exploitant qui est responsable du conditionnement et de son personnel.

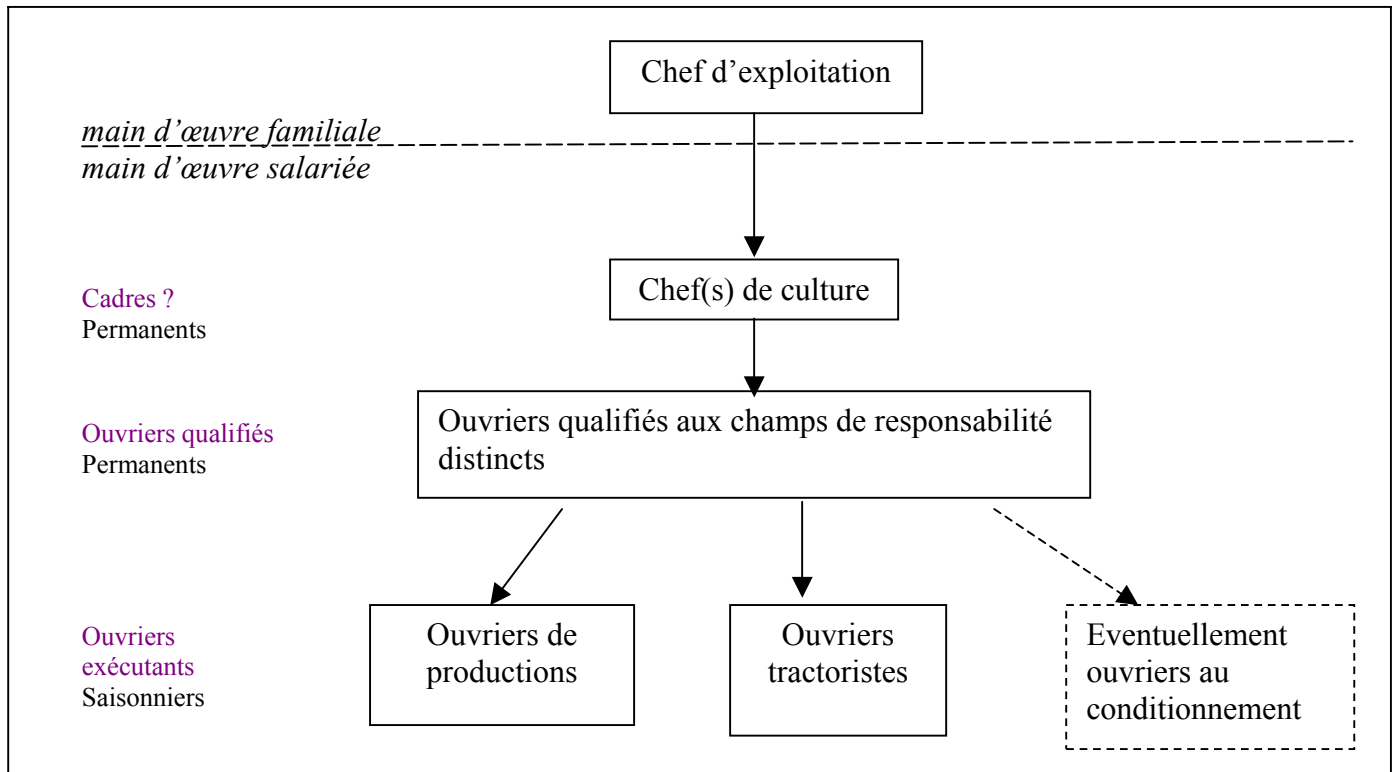


Figure 7: Organigramme des grosses exploitations de plein champ (surface > 70 ha, 7 UTA salariées et plus)

Il s'agit du schéma où l'on observe la plus grande délégation des responsabilités de la part de l'exploitant.

En plus de son rôle technique, le chef de culture est ici responsable de tout le personnel. Dans l'exploitation n°6 où il y a plusieurs chefs de culture, ils se partagent les responsabilités au niveau technique mais un seul est responsable de la main d'œuvre.

Il y a aussi un partage des responsabilités au niveau des ouvriers qualifiés : « responsable plantation », « responsable arrosage » pour l'exploitation n°5, mécanicien, tractoriste « traitements et récolte » pour l'exploitation n°6 ... Parmi les ouvriers qualifiés, certains ont également une fonction d'encadrement : gestion d'une équipe et formation des saisonniers (exploitation n°5), chef d'équipe récolte (exploitation n° 6). Nous ne pouvons pas dire si ces ouvriers qualifiés encadrants sont reconnus et mieux rémunérés que les ouvriers qualifiés simples. Notons que sur les 2 exploitations, la moitié ou presque des ouvriers qualifiés se consacre uniquement à des cultures non légumières.

On remarque enfin une certaine diversité des emplois au sein du niveau 1 d'exécutant : ouvriers de production, de conditionnement, mais aussi tractoristes. Ces salariés sont des saisonniers (alors que les ouvriers qualifiés sont permanents).

- Contrats des salariés saisonniers

L'étude des enquêtes postées montre que la très grande majorité des contrats saisonniers sont d'une durée comprise entre 1 et 5 mois (seuil d'exonération partielle des cotisations patronales). D'après Van Haecke (2001), ces types de contrats concernent soit des occasionnels, soit des personnes habituées à tourner d'une région à l'autre en enchaînant les chantiers.

Conclusion

Les producteurs de plein champ semblent avoir dans l'ensemble une vision encore très familiale de leur exploitation; ils ne délèguent pas volontiers leurs responsabilités, excepté dans les très grosses exploitations où cela devient une nécessité.

Dans la plupart des exploitations, le chef d'exploitation est constamment dans l'action, sur le terrain, auprès de ses salariés. Il n'a pas la possibilité de prendre du recul afin d'avoir une vision globale de son entreprise. De plus, le fait de ne pas déléguer peut engendrer un manque de motivation des salariés. On rencontre cependant des chefs d'exploitations moyennes qui ont fait le choix de gérer leur exploitation à la manière d'une entreprise ; ils cherchent à se libérer des tâches strictement productives, afin de se consacrer à leur stratégie commerciale. C'est le cas de l'exploitation n°3. Il nous semble important de préciser que ce producteur a reçu l'exploitation de ses parents, mais qu'il en a totalement revu l'organisation et les pratiques, avec l'intention bien ferme de rompre avec des traditions qui ne lui correspondaient pas.

On remarquera l'absence d'emploi d'ouvrier spécialisé (niveau 2) dans les organigrammes présentés. Les exploitants enquêtés n'ont jamais employé ce terme, et le flou qui entoure les coefficients des conventions collectives ne nous a pas permis -s'ils existent- d'identifier ces ouvriers spécialisés. Cette question nous amène au problème de la reconnaissance des qualifications des salariés. Nous pouvons dire avec assez de certitude que les ouvriers chauffeurs de tracteurs sont considérés à juste titre comme des ouvriers qualifiés et rémunérés comme tels. Par contre les ouvriers dits "qualifiés" qui ont une fonction importante d'encadrement devraient, si l'on se réfère à la convention des emplois non cadres en agriculture, être considérés comme des ouvriers hautement qualifiés. Mais ont-ils cette reconnaissance? D'autre part, parmi les ouvriers exécutants, on trouve à la fois des salariés permanents et des salariés saisonniers. Nous ne sommes pas en mesure de dire si le savoir-faire des ouvriers exécutants permanents est toujours reconnu et valorisé par rapport aux salariés saisonniers qui découvrent le métier. Cette question de la reconnaissance des qualifications des salariés est un élément important de la réflexion sur la valorisation des emplois du secteur légumier.

3.3.1.1.2 Les producteurs d'endive

L'endive est généralement le seul légume cultivé sur l'exploitation. Par contre ces producteurs cultivent très fréquemment des cultures non légumières en parallèle : céréales, betteraves... La culture de l'endive est très spécifique, c'est pourquoi les endiveries font l'objet d'une classification à part.

La production d'endives comporte la production de racines en plein champ, et la production de chicons (l'endive que l'on mange) en salle de forçage climatisée. On sème en mai. La racine est récoltée de fin Août à fin Novembre. Les racines sont placées en attente en chambre

froide, avant d'être repiquées dans des bacs puis placées en chambres chaudes (de septembre à mai). Le forçage d'une endive en salle climatisée dure 21 jours ; l'endive est irriguée par une solution qui circule dans les bacs. Les endives sont ensuite séparées de leur racine (c'est le cassage) puis épluchées, pesées et emballées.

• Les emplois

Sur les 4 exploitations enquêtées (cf. Description en annexe 12), on trouve les emplois suivants :

Emploi	Appellation du poste	Nombre d'exploitations concernées par cet emploi (sur 4)
Cadre ou Ouvrier hautement qualifié	Chef de culture	3
Ouvrier qualifié	Chauffeur de tracteur	1
	Ouvrier de maintenance	3
Ouvrier spécialisé	Cariste	4
Ouvrier exécutant	Ouvrier « à la chaîne de plantation ou de conditionnement », manouvrier	4
?	Chef de ligne conditionnement	2
?	Responsable conditionnement ou responsable d'atelier	2
?	Secrétaire	2
?	Prise de commande	1
?	Comptable	1
?	Chauffeur de camion	1

La majeure partie des emplois tourne autour de la chaîne de conditionnement, car celle-ci constitue le cœur de l'activité des exploitations productrices d'endives.

On retrouve systématiquement des **ouvriers à la chaîne de plantation et à la chaîne de conditionnement**, ainsi que des **caristes** (conducteurs de chariots élévateurs). Les caristes ont en effet un rôle important de transport des racines dans la chambre froide, ensuite de la chambre froide au repiquage, puis du repiquage au forçage, et enfin du forçage à la chaîne de cassage/conditionnement. **L'ouvrier de maintenance** est un emploi fréquent ; il assure l'entretien des machines de la chaîne de conditionnement. **Le chef de culture** est aussi fréquemment rencontré, probablement à cause de la grande taille des exploitations enquêtées (110 à 275 ha, 27 à 93 UTA). Il existe d'autres emplois au conditionnement : le **chef de ligne** semble assez courant, ainsi que le **responsable d'atelier** ; pour simplifier nous les confondrons dans le même emploi de **chef d'équipe conditionnement**. Comme il s'agit de grosses structures dans les 4 cas enquêtés, il n'est pas étonnant de trouver l'emploi de **secrétaire**. La plus grosse des exploitations possèdent des emplois plus diversifiés, avec en plus un comptable, des chauffeurs de tracteurs et des chauffeurs de camion pour les livraisons.

- Qualifications

Le chef de culture peut avoir le statut de cadre ou d'ouvrier hautement qualifié. Les techniciens de maintenance semblent en général être des ouvriers qualifiés (niveau 3), tandis que les caristes sont ouvriers spécialisés (niveau 2). Les ouvriers à la chaîne de plantation ou de conditionnement sont en majorité des exécutants (niveau 1). Mais pour les chefs de ligne et les responsables d'atelier, il semble ne pas y avoir de règle : ils peuvent aussi bien être exécutants qu'ouvriers spécialisés, voire ouvriers qualifiés ; cela dépend vraiment de l'exploitation. Dans l'organigramme, nous les placerons au niveau d'ouvrier spécialisé, car c'est la position moyenne.

- Comment se répartissent quantitativement les emplois ?

Les enquêtes postées n'ont touché que 7 producteurs d'endives. Les résultats sont donc à prendre avec précaution, mais ils confirment les 4 entretiens :

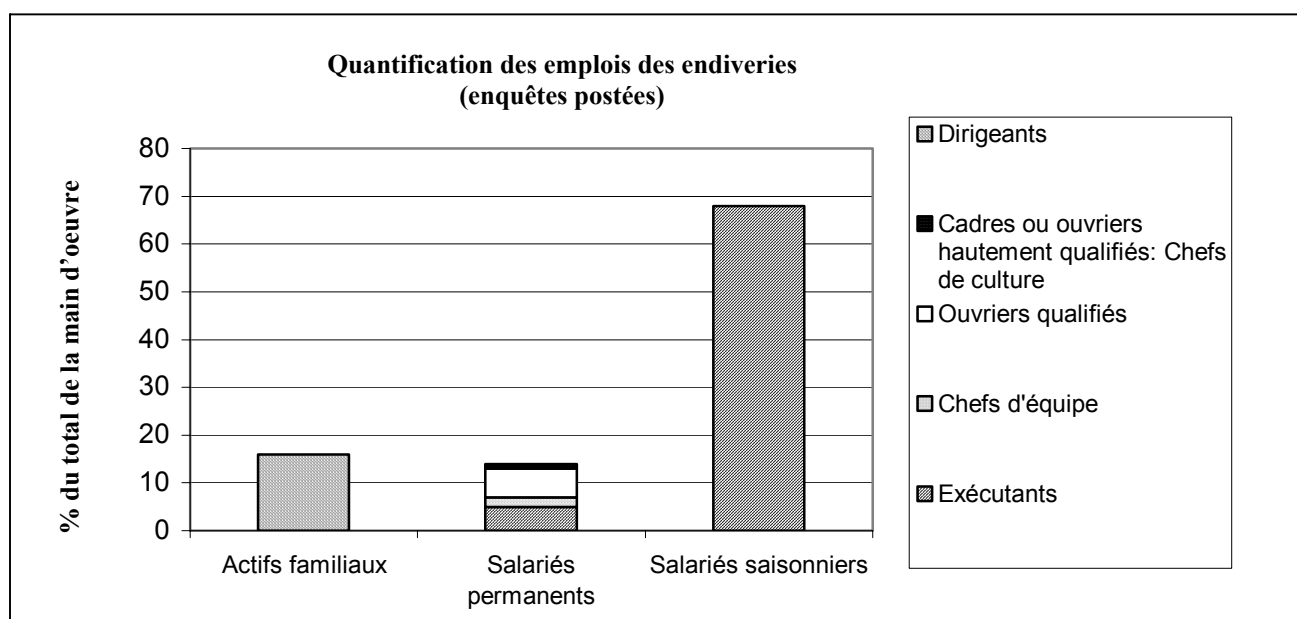


Figure 8: Répartition des emplois des exploitations productrices d'endives entre main d'œuvre familiale, salariée permanente et saisonnière. (Source Enquêtes postées).

La grande majorité des emplois est donc constituée par des emplois d'exécutants, à la chaîne de conditionnement ou au cassage des racines. Ces emplois non qualifiés sont occupés essentiellement par des saisonniers. Plus de la moitié des salariés permanents bénéficie par contre d'emplois de niveau 2, 3 ou cadres (caristes, mécaniciens, chef de culture, chef d'équipe). Mais les salariés permanents sont très peu nombreux par rapport à la main d'œuvre saisonnière.

- Organigrammes

Seuils entre les différents organigrammes

Les enquêtes postées (exploitations de 14 à 90 ha d'endives) et les entretiens (exploitations de 110 à 275 ha) montre une apparition progressive des différents niveaux d'emplois en fonction de la surface. Ainsi les chefs d'équipe au conditionnement semblent apparaître à partir de 35ha, les ouvriers qualifiés à la maintenance à partir de 70 ha, et les chefs de culture à partir de 100 ha.

Présentation des organigrammes

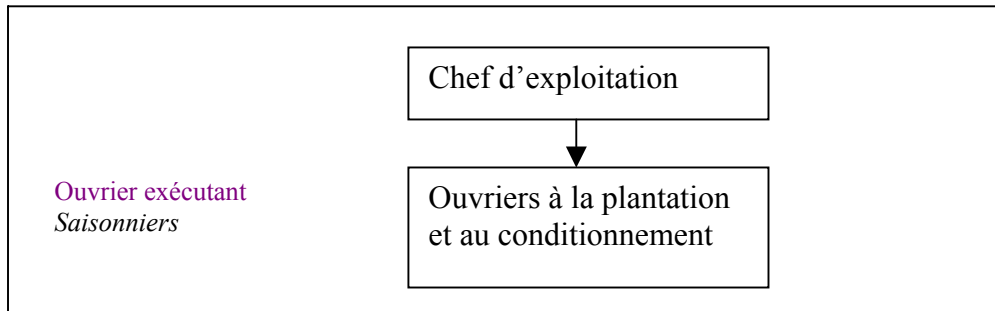


Figure 9: Organigramme des petites exploitations (surface en racines < 35ha)

Le chef d'exploitation est aussi chef de culture et réalise les travaux des champs.

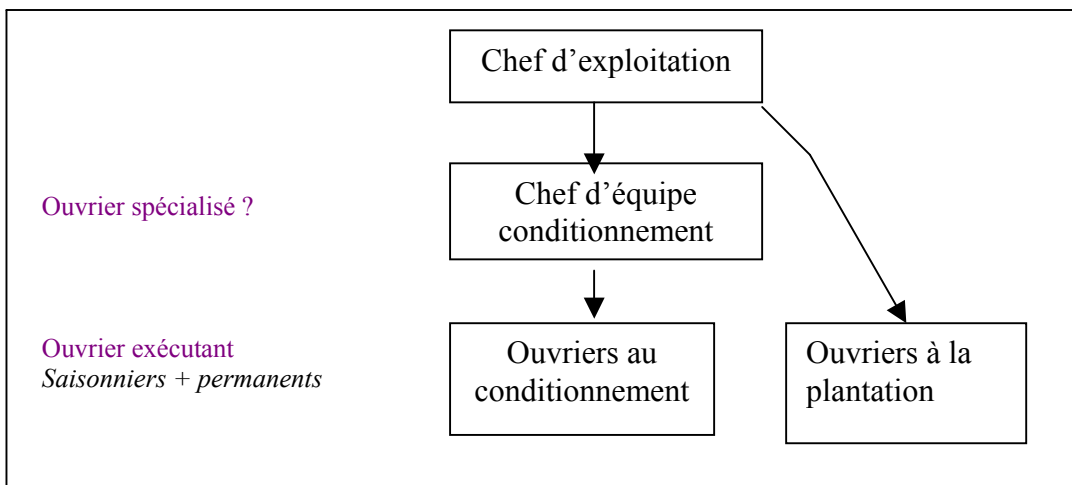


Figure 10: Organigramme des exploitations de 35 à 70 ha de racines

Même chose que précédemment, mais le nombre d'ouvriers à la chaîne augmentant, des chefs d'équipe deviennent nécessaires.

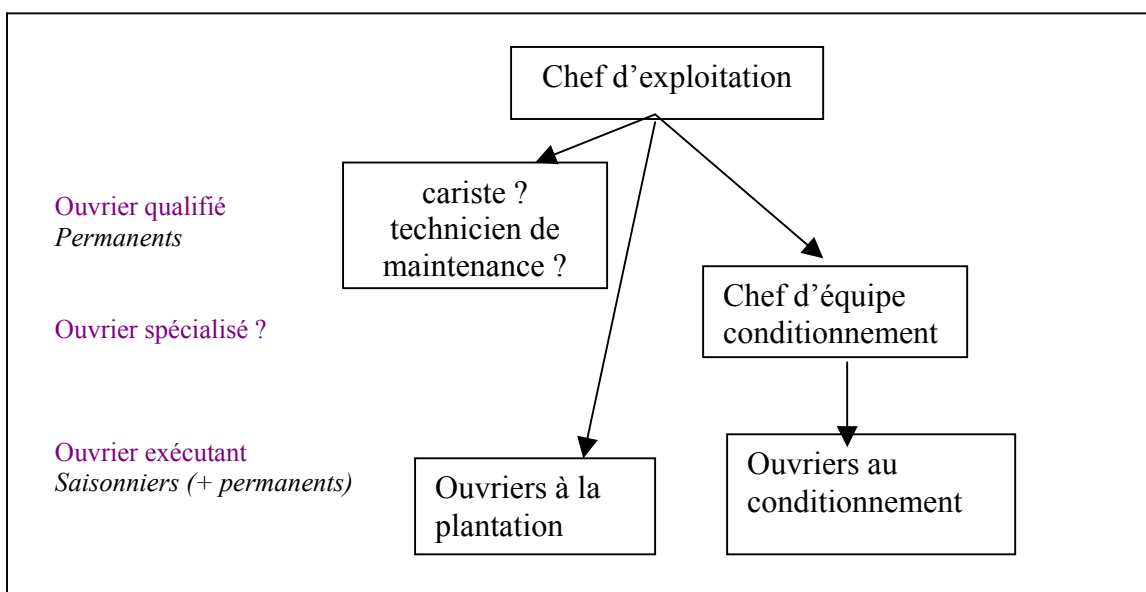


Figure 11: Organigramme des exploitations de 70 à une centaine d'hectares de racines

Des ouvriers qualifiés apparaissent. Les enquêtes postées ne permettent pas de dire de quel emploi il s'agit exactement. Deux possibilités sont envisageables : emploi de technicien de maintenance, mais aussi emploi de cariste (bien que les caristes semblent plutôt être des ouvriers spécialisés. Mais les exploitants font-ils vraiment la différence ?). On peut aussi envisager une possibilité intermédiaire, à savoir un emploi alliant des tâches de maintenance et des tâches de manutention.

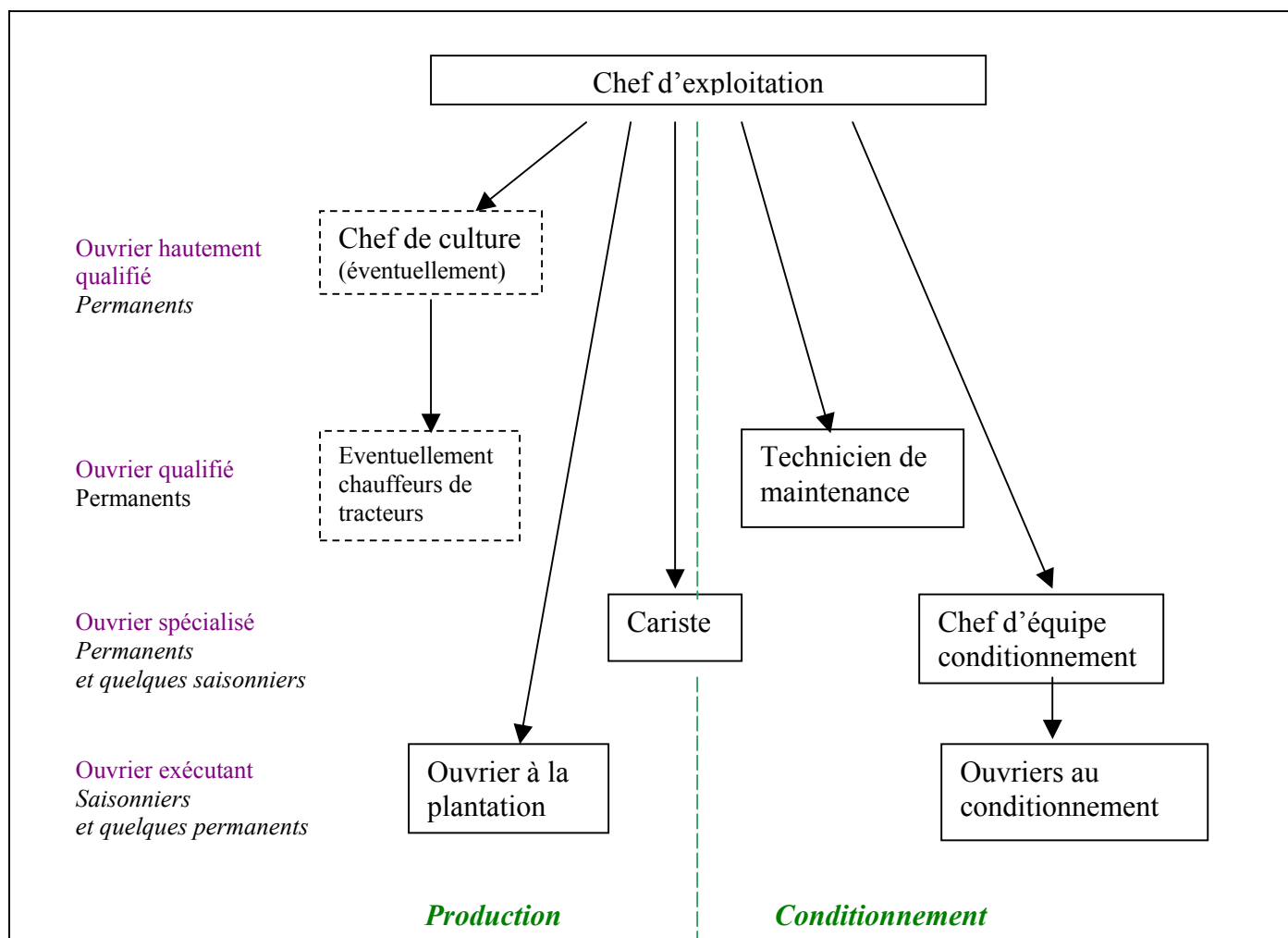


Figure 12: Organigramme des exploitations de plus de 100 ha de racines.

L'essentiel de la main d'œuvre travaille autour de l'atelier de conditionnement, sous la direction du chef d'exploitation. Des chefs d'équipes conditionnement peuvent servir de relais entre les ouvriers et le chef d'exploitation. Le chef de culture se consacre plutôt à la partie production, que se soit la production de racines ou de chicons. Les caristes font le lien entre la production et le conditionnement.

- Contrats des salariés saisonniers

Il s'agit quasiment uniquement de contrats longs, d'une durée de 8 mois en moyenne. Le reste de l'année, les saisonniers touchent l'aide sociale. Ces types de contrat permettent en général un complément de revenu dans les ménages. Ils échoient souvent aux femmes.

Conclusion:

Les endiveries se caractérisent par leur fonctionnement très saisonnier. Alors que dans les exploitations de plein champ classique la main d'œuvre familiale et permanente prédominent, les salariés saisonniers représentent ici près de 70% de la main d'œuvre. Les ouvrières postées à la chaîne de conditionnement constituent l'essentiel des saisonniers, tandis que les ouvriers permanents sont plutôt des caristes.

Les endiveries constituent le seul type où un emploi de niveau 2 (ouvrier spécialisé) a été clairement identifié, à savoir l'emploi de cariste. Les ouvriers au conditionnement et à la plantation sont clairement de niveau 1 (exécutant), mais le statut du chef d'équipe au conditionnement semble être laissé à l'appréciation de chaque producteur... Nous n'avons obtenu qu'une seule information claire à propos du niveau de qualification d'un chef de culture: il était ouvrier hautement qualifié, et non pas cadre comme on aurait pu s'y attendre. On peut supposer que cette "déqualification" des chefs de culture est assez fréquente (mais elle est rarement avouée).

3.3.1.2 Emplois des exploitations serristes

Nous traiterons d'abord le cas des exploitations serristes spécialisées dans les cultures hors sol (serres verres hautes, très performantes).

3.3.1.2.1 Les serristes spécialisés en cultures hors sol

Il s'agit d'exploitations qui cultivent en général uniquement de la tomate. On y trouve parfois aussi du concombre ou de la fraise hors-sol. Il s'agit du type d'exploitation où l'on trouve les emplois aux tâches les plus répétitives et les plus simples.

• Les emplois

7 exploitations ont été enquêtées, ainsi qu'une coopérative (cf. Annexe 14).

On observe les emplois suivants :

Emploi	Appellation du poste	Nombre d'exploitations concernées par cet emploi sur 7 (on ne compte pas la coopérative)
Cadre ou Ouvrier hautement qualifié	Chef de culture	6
Ouvrier qualifié	Adjoint du chef de culture	6
	Responsable conditionnement	3
	Responsable lutte intégrée	1
	Responsable qualité	1
Ouvrier exécutant	Ouvrier à la récolte ou à l'entretien des plantes	7
	Ouvrier au conditionnement	7
?	Personnel administratif	2
?	Responsable tracteur et maintenance	1
?	Chef de chantier récolte ou entretien des cultures	1

Toutes les exploitations enquêtées ont des **ouvriers chargés de l'entretien des plantes ou de la récolte**. Les exploitations enquêtées étaient suffisamment importantes pour avoir leur propre atelier de conditionnement, ce qui fait que l'on y rencontre des **ouvriers au conditionnement** bien sûr, mais aussi quelquefois un **responsable du conditionnement**. On rencontre aussi dans quasiment chaque exploitation un **chef de culture**, assisté par un ouvrier qualifié. Cet **adjoint** du chef de culture semble avoir des tâches assez diverses selon les exploitations : protection des plantes dans l'une, entretien du matériel dans une autre, encadrement dans une troisième... Dans la majorité des cas, cet adjoint n'est pas ce qu'on appelle un second d'exploitation car ses responsabilités sont limitées à un seul champ restreint.

L'enquête à la coopérative renseigne sur les emplois des petites exploitations : le chef de culture y est rare, c'est le chef d'exploitation qui joue ce rôle. Dans cette coopérative, chaque exploitation a un ouvrier qualifié qui peut être chef d'équipe. Le conditionnement est réalisé par la coopérative.

On trouve enfin des emplois très divers (responsable lutte intégrée, responsable qualité, chef de chantier...), qui témoignent que chaque exploitation a choisi une organisation du travail différente. Par exemple, le suivi de la lutte intégrée sera confié à l'adjoint du chef de culture dans une exploitation, tandis qu'ailleurs cette fonction sera exercée par un responsable de la lutte intégrée. Une exploitation emploiera un chef de chantier pour l'entretien des plantes, tandis que ce ne sera pas nécessaire dans une autre car les ouvriers y seront plus autonomes.

• Comment se répartissent quantitativement les emplois ?

Les enquêtes postées concernent 15 exploitations, dans l'ensemble plus petites que celles enquêtées sur le terrain. La proportion de main d'œuvre familiale y est importante, de même que la proportion de salariés permanents. Comme dans l'échantillon enquêté sur le terrain, la très grande majorité de la main d'œuvre est exécutante (77%). 29% de la main d'œuvre permanente occupe un emploi non exécutant : 18% des salariés permanents sont ouvriers qualifiés, 6% sont chefs d'équipe ou adjoint au chef de culture, et 5% sont chefs de culture.

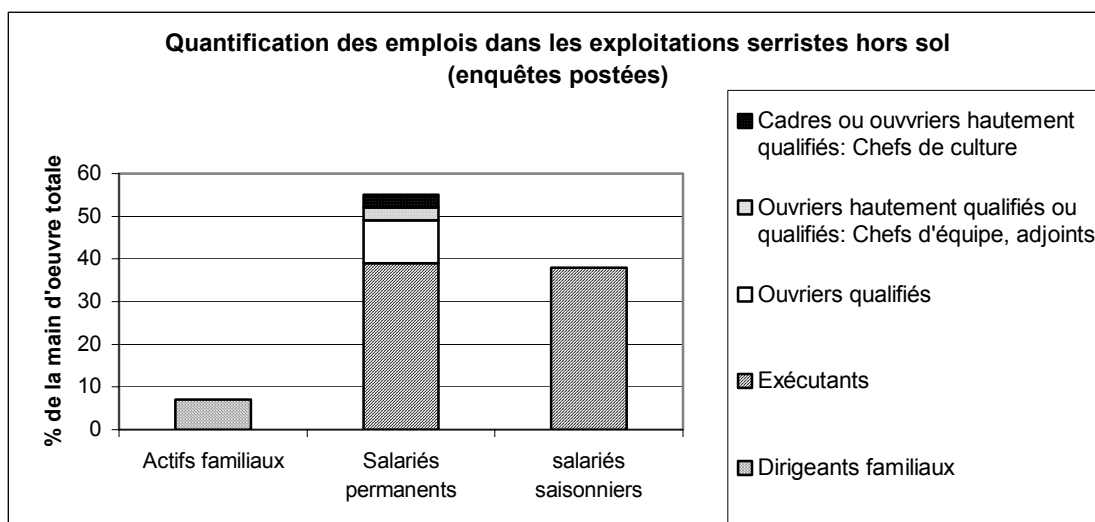


Figure 13: Répartition des emplois des exploitations serristes hors sol entre main d'œuvre familiale, salariée permanente et saisonnière. (Source Enquêtes postées).

- Qualifications

Le chef de culture peut être cadre, mais pas forcément. L'adjoint du chef de culture est en général ouvrier qualifié, et il semble qu'il soit parfois même hautement qualifié (exploitations n°2 et 4). Les responsables de conditionnement sont aussi plutôt des ouvriers qualifiés. On trouve enfin des ouvriers qualifiés chefs de chantier, ou encore sans fonction d'encadrement mais auxquels on reconnaît un savoir-faire technique. Les ouvriers à la récolte, à l'emballage, ou à l'entretien des plantes sont en général des exécutants.

- Organigramme

Seuils des différents organigrammes

En dessous de 2-3 ha de serre hors-sol, l'organigramme est en général assez simple : chef d'exploitation, exécutants, et éventuellement chefs d'équipe. On peut trouver un chef de culture mais c'est plus rare.

A partir de 2-3 ha de serre, le chef de culture devient très fréquent. Soit il est assisté par un « adjoint », soit il supervise des chefs d'équipe. Parfois l'adjoint ne l'assiste que sur les points techniques et pas sur l'encadrement. On trouve très fréquemment un atelier de conditionnement dans ces exploitations.

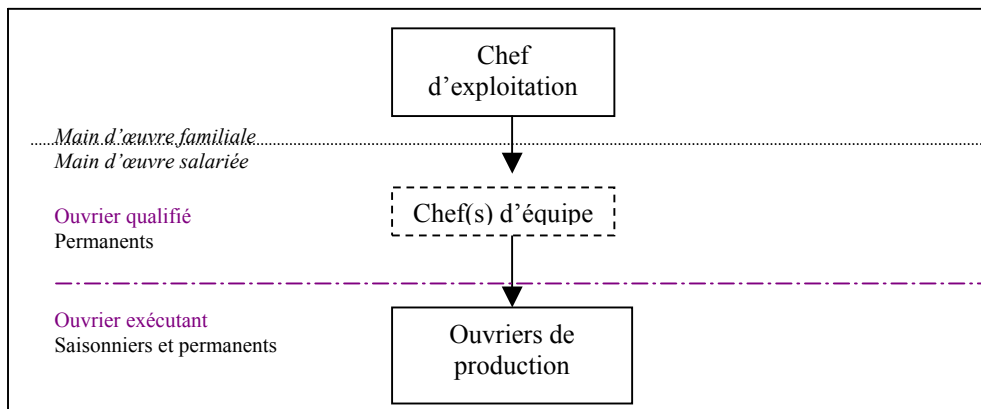


Figure 14: Organigramme des exploitations ayant moins de 2-3 ha de serre.

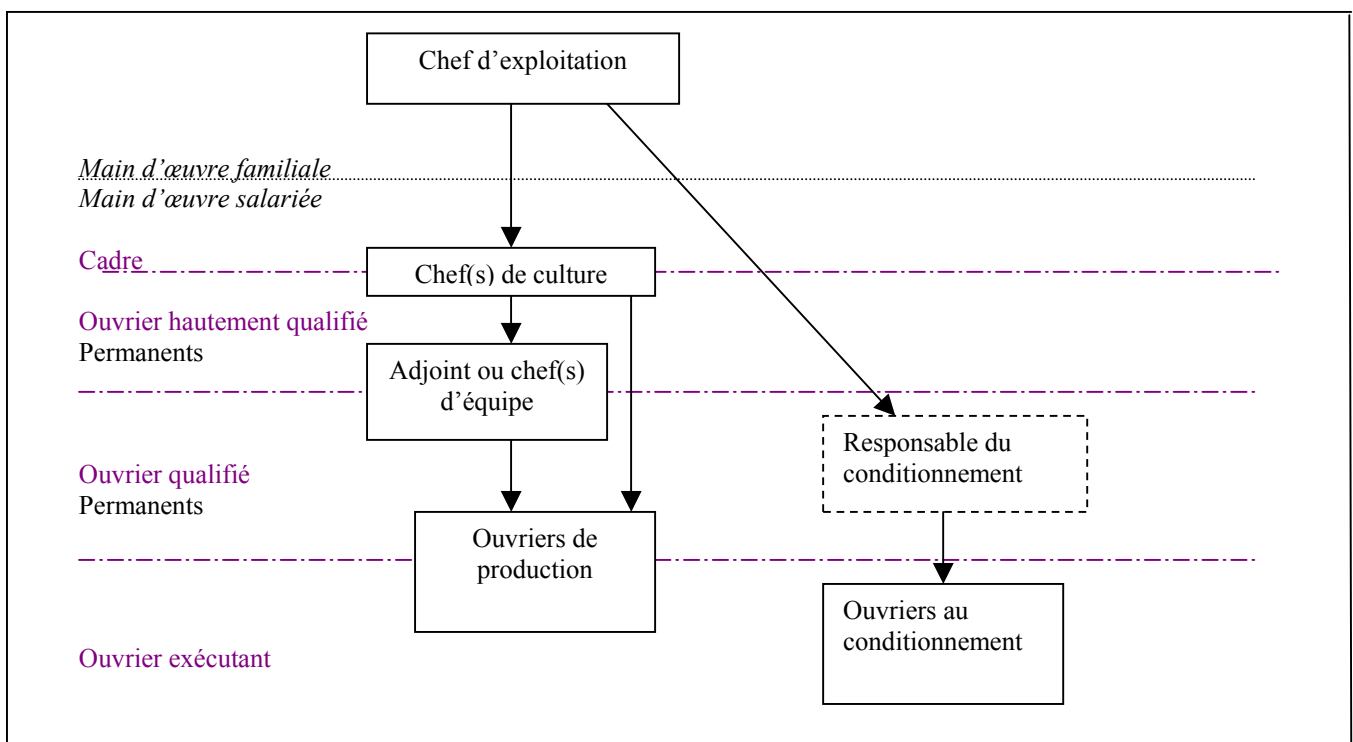


Figure 15: Organigramme des exploitations ayant plus de 2-3 ha de serre

Le fait d'avoir un adjoint plutôt qu'un ou des chefs d'équipe semble dépendre du mode d'organisation du travail. Dans certaines exploitations, les ouvriers chargés de l'entretien des plantes sont très autonomes. On leur a confié chacun une parcelle sur laquelle il réalisent eux-mêmes toutes les tâches nécessaires, en s'organisant à leur guise. Ce type de fonctionnement se passe de chefs d'équipe. Le chef de culture s'appuie alors sur un adjoint pour certains aspects techniques, ou pour superviser globalement la main d'œuvre. Dans d'autres exploitations, on attribue une seule tâche par ouvrier. Les ouvriers ont peu d'autonomie, et le travail nécessite d'être encadré plus étroitement par des chefs d'équipe.

Signalons enfin que dans les exploitations les plus grandes, on peut avoir:

- Un chef de culture par serre ou par site (+ toujours des adjoints ou des chefs d'équipe). C'est le cas des exploitations n°4 et 5.
- Plusieurs chefs de culture (+ éventuellement des seconds) + un responsable de serre dans chaque serre. C'est le cas de l'exploitation n°6.

• Contrats des salariés saisonniers

Il s'agit essentiellement de contrats de 6 mois et plus.

Conclusion:

Les exploitations serristes hors sol se distinguent des deux cas précédents (plein champ et endives) par leur proportion beaucoup plus importante de salariés qualifiés: 20% des salariés des exploitations serristes ont un niveau supérieur à celui d'exécutant, contre seulement 9% des salariés dans les exploitations de plein champ et dans les endiveries. Cela provient tout d'abord du grand nombre de salariés nécessaires aux exploitations serristes (car le travail est principalement manuel). A partir de 2 ou 3 ha de serres, les exploitations comptent au moins une quinzaine de salariés en pleine saison et la délégation devient nécessaire. Mais il faut également préciser que d'une façon générale, les exploitations serristes spécialisées en cultures hors sol sont plus souvent gérées comme de véritables entreprises que les exploitations de plein champ. En effet, à cause de la pression de la concurrence, les exploitations serristes ont dû adapter leur système de production et revoir leur organisation, tandis que les exploitations de plein champ ont souvent gardé un fonctionnement plus traditionnel, dans lequel le chef d'exploitation délègue peu..

Il est difficile de donner un organigramme type des exploitations de taille supérieure à 2 ou 3 ha, car il y a autant de schémas différents qu'il y a d'exploitations. Chacun expérimente ses propres solutions. Cependant on peut distinguer deux grandes tendances au niveau de l'organisation du travail:

- Une organisation se rapprochant du Taylorisme, dans laquelle le travail est décomposé en tâches unitaires simples. L'ouvrier a un nombre très restreint de tâches à connaître. Cette organisation ne lui laisse pas la possibilité de prendre des responsabilités, des initiatives. Le pouvoir de décision appartient aux degrés hiérarchiques supérieurs : chef d'équipe, chef de culture... L'avantage de ce système pour le producteur, c'est que les ouvriers sont très vite opérationnels: pas besoin de former beaucoup les nouveaux saisonniers, et les personnes momentanément absentes sont facilement remplacées.
- Une organisation qui favorise plus la polyvalence des salariés, dans laquelle les ouvriers sont responsables d'une surface où chacun réalise toutes les tâches

nécessaires. L'intérêt de ce système est la plus grande motivation des ouvriers, et leur plus grande responsabilisation; le travail est en général bien fait. Par contre, un nouvel ouvrier met beaucoup plus de temps à se former que dans le système précédent; cela pose particulièrement problème lorsqu'un ouvrier est absent, car on ne peut pas le remplacer immédiatement par quelqu'un d'aussi efficace. Dans ce système, les ouvriers étant plus autonomes, il y a moins de niveaux hiérarchiques.

Même si les postes qualifiés semblent être plus nombreux dans les exploitations serristes que dans les exploitations de plein champ et les endiveries, il reste tout de même une très grande proportion de saisonniers (la moitié de la main d'œuvre salariée), qui eux sont de simples exécutants.

Macaluso (2001) donne des précisions sur l'emploi saisonnier dans les exploitations serristes du sud de la France. Elle distingue deux grandes catégories de salariés saisonniers serristes (serres hors sol et classiques confondues) :

- le « noyau dur », constitué de saisonniers (souvent immigrés) qui reviennent chaque année. Il constitue « une ressource en compétence avec un personnel stable et fiable ».

- les « travailleurs précaires », parmi lesquels nous citerons entre autres :

- les femmes dans une logique de revenus supplémentaires au revenu familial,
- les « exclus de la société contemporaine » qui souffrent de ne pas être dans la norme du travail stable, valorisant et source de reconnaissance,
- les « travailleurs s'accommodant de la société contemporaine » qui ont fait le choix de travailler par intermittence en touchant des revenus de substitution, et qui ne considère en aucun cas leur emploi comme un moyen de réalisation personnelle.

Ces travailleurs précaires correspondent aux besoins de flexibilité de l'emploi dans les entreprises serristes ; il s'agit de réduire les charges de personnel en ayant recours à des emplois courts et à une gestion en flux tendu de la main d'œuvre. « Les emplois semblent a priori accessibles à toute personne et il existe toujours la possibilité de substitution d'un salarié par un autre. Il s'ensuit la constitution d'un marché du travail non professionnel fondé sur la disponibilité du travailleur et non sur ses compétences ». Pour Macaluso, les chefs d'exploitation serristes se servent de la dérégulation actuelle de l'emploi pour favoriser leur logique productiviste, et en subissent les désavantages en travaillant avec une main d'œuvre inadaptée à leurs besoins.

3.3.1.2.2 Les exploitations serristes cultivant sous serres traditionnelles

Il s'agit d'exploitants qui cultivent uniquement sous serre traditionnelles, telles les serres multichapelles à double paroi gonflable, les serres multichapelles à paroi simple, les tunnels...

Nous n'avons rencontré qu'un seul exploitant de ce type. Il cultive 4.5 ha de serres plastique : de la fraise l'été, de la salade l'hiver, et des cultures pour des maisons grainières (concombre, melon, salade, courgette). Cette exploitation n'emploie que des saisonniers (exécutants), pour la récolte des fraises et la castration des plantes à graines.

Nous disposons par ailleurs de trois enquêtes postées, qui donnent les résultats suivants :

Exploitation n° :	1	2	3	Total
Région	PACA	Pays de la Loire	Midi-Pyrénées	
Surface	4 ha	7.4 ha	13.5 ha	
Légumes cultivés	Salade, tomate, concombre, aubergine...	Tomate et salade	Mâche et navet	
Nombre d'actifs familiaux (en UTA)	1	1	1	3
Nombre de salariés permanents (en UTA)	0	2 ouvriers qualifiés	2 ouvriers exécutants	4 ouvriers exécutants
Nombre de salariés saisonniers (en UTA)	3 ouvriers exécutants	0	0	3 ouvriers exécutants
Total de la main d'œuvre (en UTA)	4	3	3	10

Curieusement, la quantité de main d'œuvre n'augmente pas avec la surface de serre : elle est de 3-4 UTA par exploitation qu'on ait 4 ha, 7 ha ou 13 ha de légumes... Pour expliquer cela, on peut émettre l'hypothèse que ces exploitations ont des systèmes de production très différents : hors sol dans l'exploitation n°1, en plein sol pour la n°2, avec une récolte mécanisée pour la n°3.

La main d'œuvre salariée est peu nombreuse, surtout comparé aux exploitations serristes spécialisées dans les cultures hors sol. Les emplois sont majoritairement des emplois d'**ouvriers de production exécutants**.

Le tableau suivant donne une idée de la quantité de main d'œuvre nécessaire en serres hors-sol hautes et en serres traditionnelles (chiffres relevés dans les enquêtes postées):

Surface de serre	4-5 ha	6-7 ha	14-15 ha
Quantité main d'œuvre (UTA)			
En serre traditionnelle	4	3	3
En serres spécialisées hors sol	25	60	98

Ces chiffres doivent être pris comme des exemples. Ils ne sont pas généralisables vu le faible échantillon concerné (15 enquêtes postées à des serristes hors sol, 3 enquêtes seulement postées à des serristes traditionnels).

Nous n'avons pas suffisamment d'informations sur ces exploitations serristes traditionnelles pour mesurer à quel point les emplois y diffèrent des exploitations serristes hors sol.

3.3.1.3 Emplois des exploitations "mixtes", à savoir cultivant à la fois en plein champ et sous serre.

Il s'agit souvent de petites exploitations, qu'on pourrait qualifier de "traditionnelles" car elles n'ont pas suivi la tendance actuelle à la spécialisation dans un seul mode de production (voire une seule espèce de légumes...), tendance résultant de la course à la performance.

Nous disposons de 2 entretiens auprès de producteurs d'exploitations "mixtes", et de 8 enquêtes postées. Nous exploiterons simultanément ces deux sources.

• Les emplois

Les emplois les plus fréquents sont des emplois **d'ouvriers de production exécutants**, surtout pour les récoltes, l'entretien des cultures sous serre, et parfois les plantations. Ces emplois sont occupés par les saisonniers et par quelques permanents. A partir de 9 ou 10 ha de cultures légumières apparaissent des **ouvriers qualifiés**, dont on peut penser qu'ils font la même chose que les exécutants avec en plus de la conduite de tracteurs et un peu d'encadrement. Au-dessus d'une quinzaine d'hectares de légumes et de 10 UTA environ, on note la présence de **chefs d'équipe**. Enfin, lorsque l'exploitation est suffisamment importante (seuil difficile à estimer), on trouve un **chef de culture**.

• Quantification des emplois

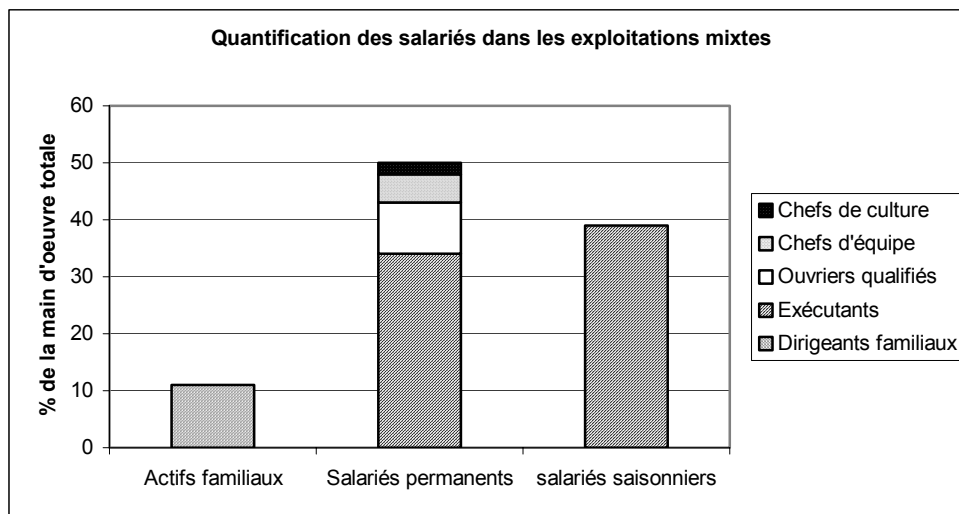


Figure 16: Répartition des emplois des exploitations mixtes entre main d'œuvre familiale, salariée permanente et saisonnière. (Source Enquêtes postées).

73% de la main d'œuvre est exécutante. Un bon tiers des salariés permanents est d'un niveau plus élevé que celui d'exécutant : 7% des permanents sont chefs de culture, 11% sont chefs d'équipe et 18% sont ouvriers qualifiés.

Remarque

On peut supposer que les emplois permanents, qui sont aussi les plus qualifiés (d'ouvrier qualifié à chef de culture), demandent une plus grande polyvalence que dans les autres types d'exploitation de notre typologie, à cause de la diversité des abris utilisés. Les exécutants

saisonniers, par contre, sont employés en général pour un seul chantier et ne sont donc pas concernés par cette polyvalence.

Organigramme

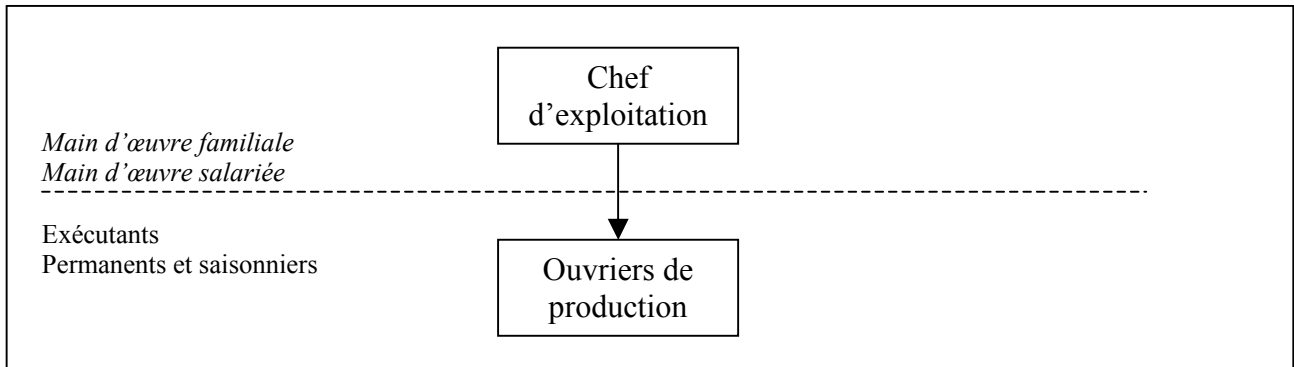


Figure 17: Organigramme des exploitations dont la surface en légumes est inférieure à 10 ha

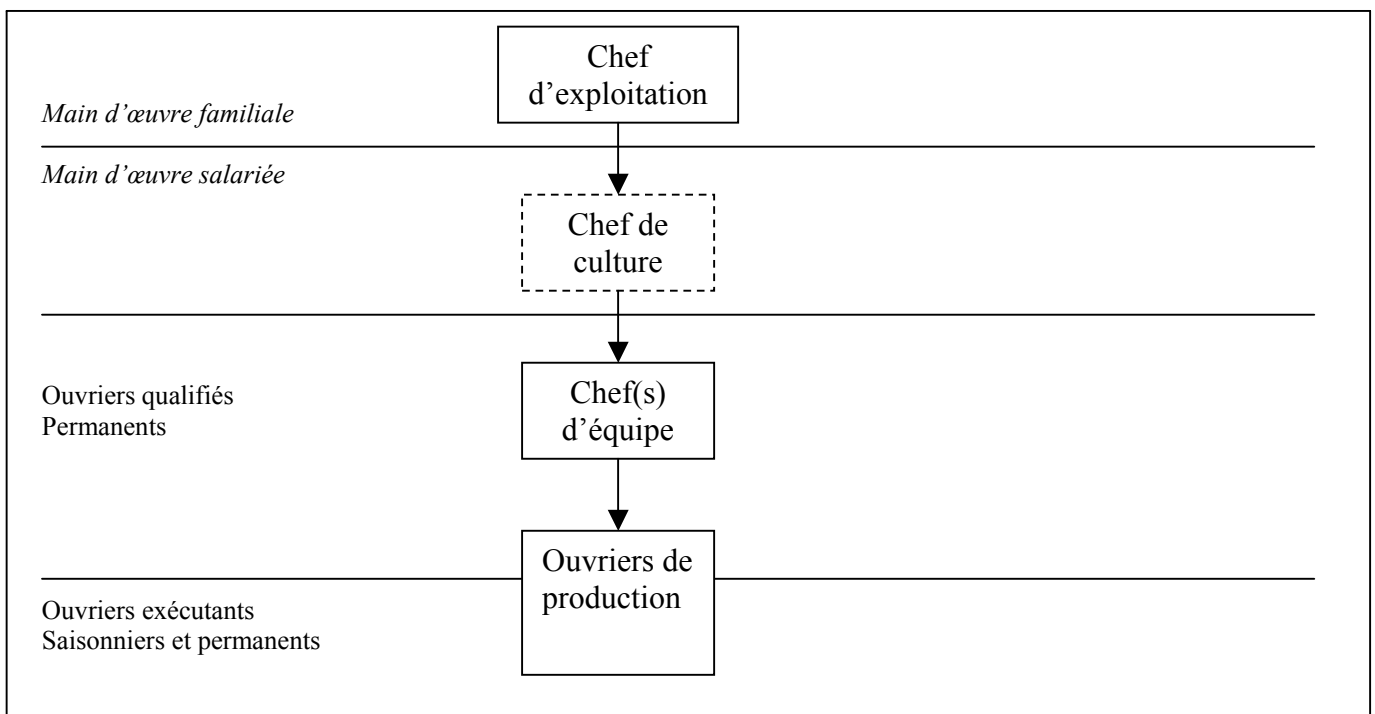


Figure 18: Organigramme des exploitations de plus de 10 ha de légumes

3.3.1.4 Emplois des exploitations de ceinture verte

Outre leur circuit de commercialisation court, les exploitations de ceinture verte sont caractérisées par le grand nombre de légumes produits, sur de petites surfaces, ce qui implique une production très manuelle. La production peut se faire uniquement en plein champ, en plein champ et sous serre, parfois même uniquement sous serre.

Nous disposons de 3 entretiens auprès de producteurs d'exploitations de ceinture verte, et de 5 enquêtes postées. Nous exploiterons simultanément ces deux sources.

• Emplois

Ce sont des emplois **d'ouvriers de production exécutants** essentiellement, appelés aussi manœuvres (78%). On trouve des ouvriers qualifiés parmi les salariés permanents (15% des salariés permanents). Les emplois sont donc peu diversifiés ; cela peut venir du fait que les exploitations de ceinture verte ne sont jamais de très grande taille (36 ha de légume maximum dans notre échantillon). Le management y est très patriarcale ; l'exploitant délègue peu.

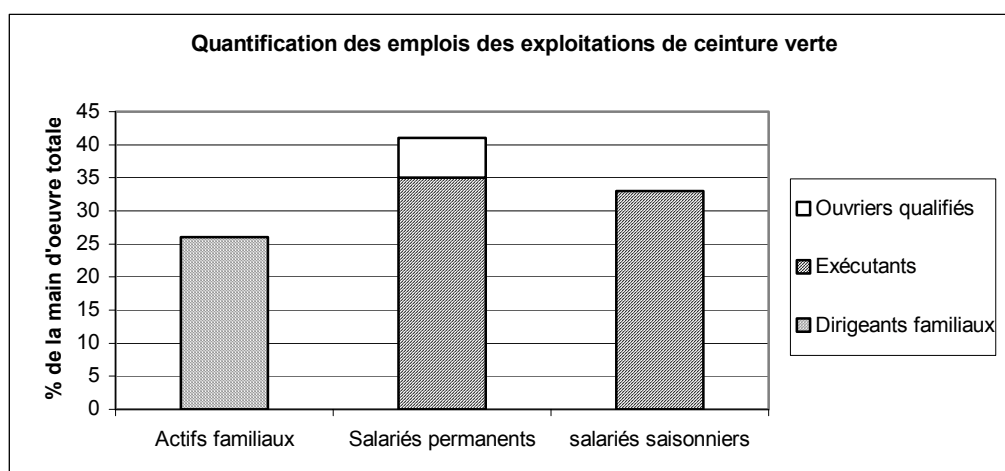


Figure 19: Répartition des emplois des exploitations de ceinture verte entre main d'œuvre familiale, salariée permanente et saisonnière. (Source Enquêtes postées).

Conclusion: Les exploitations de ceinture verte sont peut-être les exploitations familiales par excellence, dans lesquelles toutes les tâches un peu importantes sont concentrées dans les mains du chef d'exploitation. Les ouvriers travaillent en général sous l'œil d'un des membres de la famille. L'exploitant a particulièrement à cœur de travailler comme ses ouvriers. Il a rarement le temps de prendre un peu de recul. Les tâches des ouvriers sont assez diversifiées, tout d'abord à cause du nombre important de légumes produits. Des tâches autres que culturelles se rajoutent souvent: préparation des marchés et vente, livraisons...

3.3.2 Description des emplois

Le but de cette partie est de décrire le contenu des emplois observés dans la partie précédente, en donnant les éléments suivants: nature des activités, champ d'autonomie et responsabilité, niveau de complexité de l'emploi, niveau d'astreinte. Il s'agit d'une description d'« emplois type », à savoir d'emplois tels qu'ils sont exercés réellement (selon les chefs d'exploitations), excepté pour l'emploi de Second, peu rencontré, dont nous donnons quelques éléments du référentiel de formation utilisé par un Centre de Formation en cultures sous serres.

Sur l'ensemble des exploitations enquêtées (à savoir tout types confondus), nous avons recensé 8 appellations d'emplois (des moins qualifiés aux plus qualifiés) :

- **Les ouvriers de production**
 - en plein champ
 - sous serre (hors sol et classique)
 - dans les exploitations traditionnelles (polyvalentes et de ceinture verte)

- **Les ouvriers au conditionnement**
 - en plein champ
 - en endiverie
 - sous serre (hors et classique)
 - dans les exploitations traditionnelles (polyvalentes et de ceinture verte)

- **Les caristes**
 - en endiverie
 - en plein champ (grosses exploitations seulement)

- **Les chefs d'équipe**
 - à la production (sous serre essentiellement)
 - au conditionnement (plein champ, endiverie, serre)

- **Les chauffeurs de tracteur**
 - en plein champ (et parfois pour les endives)
 - dans des exploitations polyvalentes

- **Les techniciens de maintenance, les mécaniciens**
 - en endiverie
 - en plein champ

- **Les seconds (du chef d'exploitation ou du chef de culture)**
 - en plein champ
 - sous serre
 - dans les exploitations polyvalentes

- **Les chefs de culture**
 - en plein champ
 - sous serre

- dans les exploitations polyvalentes.

3.3.2.1 L'ouvrier de production

Il a été cité comme un emploi de niveau I (exécutant).

• Ouvrier de production de plein champ

Le contenu de cet emploi a été très peu abordé par les exploitants lors des entretiens, même s'il concerne un grand nombre de salariés. En effet il s'agit de tâches **simples, manuelles et répétitives**.

Mission du poste

Exécuter sous la responsabilité d'un supérieur des tâches culturales manuelles.

Nature des activités :

Nous nous baserons sur les 6 entretiens et les 20 enquêtes postées.

Tâches	Exemple de légumes concernés	Nombre de citations de cette tâche
Récolte	Salade, ail, asperge, radis, fraise, choux-fleur, pomme de terre, oignon, chou	12
Plantation	Poireaux, salades	4
Manutention		2
Repiquage	Poireaux	2
Désherbage	Poireaux	1

La **récolte** est de loin la tâche la plus citée. En effet, c'est une activité qui nécessite encore beaucoup de travail manuel.

Autonomie et responsabilité

L'autonomie est nulle, la personne n'a pas de décisions à prendre. Elle travaille toujours sous le contrôle du chef d'exploitation ou d'un ouvrier qualifié. L'ouvrier est responsable de la bonne exécution de son travail.

Connaissance, diplôme

Cet emploi ne nécessite aucun diplôme. La formation se fait sur le tas. La personne doit juste apprendre le geste (qui est simple) et le répéter.

Aptitudes nécessaires

Cet emploi exige une bonne résistance physique ; il faut pouvoir maintenir l'effort, respecter la cadence dans la durée, supporter les intempéries.

Remarque : Beaucoup de salariés ont des problèmes de dos.

Exigences spécifiques

Habilité et rapidité.

Evolution de l'emploi

Les exploitants s'acheminent vers toujours plus de mécanisation : d'une part pour diminuer la masse salariale (car la main d'œuvre coûte cher), d'autre part pour diminuer la pénibilité des travaux (et éviter ainsi que les ouvriers fuient le secteur du maraîchage). Cet emploi d'ouvrier sera vraisemblablement moins pénible à l'avenir, mais ni le niveau de compétences requis, ni le degré d'autonomie ne changeront.

• Ouvrier de production sous serre hors sol et classique

Mission du poste

Exécuter des tâches culturales **manuelles** de façon plus ou moins autonome.

Nature des activités :

On recense systématiquement deux grandes tâches : la récolte et l'entretien des plantes.

La récolte est le travail le plus simple, il est réalisé par des saisonniers surtout. L'entretien des plantes consiste en différents travaux, dont certains sont un peu plus difficile que d'autres. Typiquement, un ouvrier de production saisonnier réalisera l'effeuillage. Les ouvriers de production permanents auront des tâches un peu plus complexes : ébourgeonner, tailler, attacher...

Remarque : De plus en plus, les exploitants demandent aux ouvriers de production d'être capables de repérer des anomalies (état de la cueillette, parasites) et d'alerter la hiérarchie.

Autonomie et responsabilité

Le degré d'autonomie dépend du mode d'organisation du travail sur l'exploitation. Pour l'entretien de la culture en serre hors sol, plusieurs systèmes ont été observés :

- une personne responsable d'une certaine surface (2500 à 5000m²), qui y effectue de façon parfaitement autonome toutes les tâches d'entretien de la culture. Elle s'organise comme elle le souhaite et ne dépend pas d'un chef d'équipe.

- une équipe sur une certaine surface ou sur une serre. Dans ce cas là les ouvriers sont moins autonomes car ils sont sous la responsabilité d'un chef de chantier ou d'un responsable de serre. Ils peuvent être alors polyvalents ou spécialisés par opération (taille, enroulage..., travail du haut, travail du bas).

Connaissance, diplôme

Cet emploi ne nécessite aucun diplôme. La formation se fait sur le tas. De plus en plus, les exploitants de serre hors sol font suivre aux ouvriers de production un stage sur la lutte intégrée. « L'ouvrier doit être les yeux de son supérieur ».

Aptitudes nécessaires

Il faut pouvoir tenir la station debout, manutentionner dans un environnement de chaleur et d'humidité.

Exigences spécifiques

Habilité, rapidité.

Evolution de l'emploi

Tous les efforts sont tendus vers la diminution de la pénibilité du travail (rehaussement des plants pour ne plus avoir à se baisser...). Dans les serres hors sol les plus à la pointe de la technique, les ouvriers travaillent maintenant assis sur des chariots électriques. Les

producteurs sous serre hors sol semblent souhaiter également une responsabilisation des ouvriers : reconnaître les maladies, repérer les pannes du système climatique, et alerter.

• Ouvrier de production dans les exploitations mixtes et de ceintures vertes

Le travail s'apparentera soit à celui d'ouvrier de plein champ, soit à celui d'ouvrier serriste, selon le chantier attribué à la personne. Les ouvriers permanents, qui enchaînent plusieurs chantiers, peuvent passer du travail de plein champ au travail en serre. Les tâches des ouvriers sont donc plus variées que dans les deux cas précédents.

La diversité des légumes cultivés va aussi jouer sur la diversité des tâches. Dans les exploitations de ceinture verte en particulier, on peut cultiver jusqu'à 50 légumes différents. La surface allouée à chaque légume est faible, et par conséquent les tâches non mécanisées sont nombreuses.

La caractéristique des ouvriers de production des exploitations mixtes et de ceintures vertes est donc la **polyvalence**. Ceci est particulièrement vrai pour les ouvriers permanents.

3.3.2.2 L'ouvrier au conditionnement

Il a été cité comme un emploi de niveau I (exécutant).

Cet emploi a les mêmes caractéristiques quelque soit le type d'exploitation : plein champ, endiverie, serre, exploitation traditionnelle.

Nature des activités

Il s'agit d'un travail à la chaîne. Les tâches sont **simples, manuelles et répétitives** ; la cadence est fixée par la machine. Il s'agit en général d'un tapis sur lequel défilent des légumes. La personne n'a en général qu'une seule tâche à réaliser : trier, laver, éplucher ou emballer (et éventuellement peser). Cet emploi est occupé essentiellement par des salariés saisonniers.

Précisons que dans les exploitations de ceinture verte, le travail de conditionnement est moins mécanisé, plus « artisanal », et que l'ouvrier au conditionnement et l'ouvrier de production sont souvent une seule et même personne.

Autonomie et responsabilité

L'autonomie est nulle ; la personne travaille sous le contrôle du chef d'exploitation ou d'un chef d'équipe (responsable de conditionnement, chef de ligne...).

Connaissance, diplôme

Aucun diplôme n'est exigé. La personne apprend sur le tas.

Aptitudes nécessaires

Il faut pouvoir tenir la station debout, et pouvoir tenir un rythme de travail. Ce travail ne demande pas de force physique.

Exigences spécifiques

Dextérité, soin. Il est important d'« avoir l'œil » (pour calibrer les poireaux par exemple), et de respecter le produit. Savoir travailler en équipe.

Evolution de l'emploi

Pas d'évolution en vue.

3.3.2.3 Le cariste

Il a été cité comme un emploi de niveau II (Ouvrier spécialisé).

Nature des activités

Le cariste conduit un chariot élévateur. C'est un emploi très fréquent dans les endiveries ; on le rencontre aussi dans certaines exploitations de plein champ.

Autonomie et responsabilité

Pas d'autonomie ; la personne n'a pas à faire preuve d'initiatives.

Connaissance, diplôme

Il existe un permis de cariste, mais il n'est pas obligatoire. Le chef d'exploitation peut délivrer une autorisation de conduite à ses employés, mais dans ce cas-là celle-ci n'est valable que dans son exploitation.

Exigences spécifiques

La préoccupation principale du cariste est la sécurité.

3.3.2.4 Le chauffeur de tracteur

Il s'agit d'un emploi de niveau III (Ouvrier qualifié). Le référentiel de formation correspondant est celui du BEPA.

On trouve cet emploi dans les exploitations de plein champ et dans les exploitations mixtes (plein champ + serre).

Mission du poste

Le chauffeur de tracteur assure une ou plusieurs tâches culturales sous la direction du chef de culture ou du chef d'exploitation, surveille les cultures et transmet les observations.

Nature des activités

Le chauffeur de tracteur prépare les sols, sème, arrose, récolte... en utilisant les engins motorisés adaptés. Il n'effectue pas toujours les traitements phytosanitaires. Dans certaines exploitations, le chef d'exploitation préfère les réaliser lui-même, soit par manque de confiance (le traitement est une tâche délicate), soit pour des raisons de responsabilité en cas de problème (intoxication...).

Le chauffeur de tracteur assure la maintenance simple du matériel.

Il peut encadrer un ouvrier de plein champ (non qualifié) .

Il peut être amené à effectuer des tâches non qualifiées en cas de besoin (récolte manuelle, conditionnement).

Autonomie et responsabilité

Les chauffeurs de tracteurs s'organisent eux-mêmes dans leur travail. Contrairement aux ouvriers non qualifiés, ils peuvent prendre des initiatives. Mais leur niveau d'autonomie reste quand même limité. Plusieurs chefs d'exploitation le déplorent. (« Il [le chauffeur de tracteur] a le téléphone portable facile... »).

Connaissance, diplôme

Pas de diplôme exigé. Les connaissances (produits phytosanitaires...) et les savoirs faire (techniques culturales, mécanique...) sont acquis en général par l'expérience.

Aptitudes nécessaires

Autonomie et adaptabilité à l'évolution du matériel.

Evolution

Ce poste est sensible à l'évolution des techniques. Certains producteurs soulignent que leur métier est de plus en plus pointu à cause des exigences de qualité toujours plus grandes de l'aval de la filière («Ils exigent 0 défauts, 0 pucerons»). Contrairement aux emplois d'ouvriers non qualifiés qui, semble-t-il, vont peu évoluer, le chauffeur de tracteur est appelé à prendre de plus en plus de responsabilités et d'autonomie afin de décharger le chef d'exploitation ou le chef de culture des tâches de production.

3.3.2.5 Le technicien de maintenance

Il s'agit vraisemblablement d'un emploi de niveau III (Ouvrier qualifié).

On le trouve surtout dans les endiveries et les exploitations de plein champ.

Le technicien de maintenance assure l'entretien régulier des machines, des outils et des installations (chaîne de conditionnement des endives par exemple).

3.3.2.6 Le chef d'équipe

Le niveau de qualification a été difficile à cerner (est-ce un niveau 3 ou un niveau 4 ?).

Il arrive souvent que le chef d'équipe soit le chef de culture.

On trouve des chefs d'équipe dans les exploitations de plein champ, les exploitations mixtes, mais surtout dans les exploitations serristes où le nombre de salariés est important. L'atelier de conditionnement comporte souvent un ou plusieurs chefs d'équipe.

Mission du poste

Le chef d'équipe organise le travail d'ouvriers, et surveille la réalisation de ce travail.

Nature des activités

Le chef d'équipe exécute un certain nombre de tâches culturales ou de conditionnement, présentant un caractère plus technique. Par exemple, en plein champ, le chef d'équipe peut conduire des tracteurs. Il surveille et observe les cultures et transmet les observations au chef de culture ou au chef d'exploitation. Il gère l'organisation du travail et il supervise le travail.

Autonomie et responsabilité

Autonomie relativement forte sur le produit ; responsabilité forte sur les hommes.

Par exemple dans une des exploitations enquêtées, le chef d'équipe s'organisait pour que le travail soit fait en une semaine sur une serre.

Connaissance, diplôme

Pas de diplôme exigé. Il faut connaître les techniques de conduite culturale, savoir reconnaître les maladies, les parasites et effectuer les traitements phytosanitaires.

En serre hors sol, les chefs d'équipe ont souvent suivi une formation à l'encadrement, aux opérations culturales ou à la lutte intégrée depuis qu'ils travaillent.

Aptitudes nécessaires

En serre hors sol : être capable d'observer et analyser les données puis les transmettre au chef de culture ou au chef d'exploitation.

3.3.2.7 Le second

Cet emploi a été rarement rencontré, que ce soit sur le terrain (1 exploitation) ou dans les enquêtes postées (1 exploitation). Les exploitations concernées étaient uniquement des exploitations serristes.

Le référentiel de formation définit un second d'exploitation comme une personne à qui l'on peut confier l'exploitation pendant une journée. Il seconde le chef d'exploitation ou le chef de culture, à la fois sur le plan technique et sur le plan de l'encadrement du personnel.
Compétences techniques: Il doit connaître le fonctionnement global de l'entreprise et de son environnement, assurer l'entretien des cultures, repérer à temps et diagnostiquer les problèmes phytosanitaires.

Compétences humaines: Il participe à l'organisation des chantiers (préparation, animation, contrôle, éventuellement formation des saisonniers). Il fait circuler et remonter les informations.

Trois chefs d'exploitation serristes ont donné leur propre définition du second, sans le nommer ainsi, mais en précisant qu'il s'agissait d'un ouvrier assistant le chef de culture. Chacun a mis en avant un aspect différent : pour l'un cet adjoint doit suppléer le chef de culture sur des problèmes techniques (prendre la décision de faire un traitement...), et doit organiser le travail à l'intérieur de la serre. Pour un autre producteur, il assiste le chef de culture mais doit aussi assurer l'entretien du matériel. Pour un troisième exploitant, l'adjoint ne prend pas de décision mais met en application celles du chef de culture. Il doit savoir traiter, et savoir expliquer le travail à une ou deux personnes qui l'aident. Il semble donc que les producteurs aient des visions assez différentes de ce qu'est un second d'exploitation.

3.3.2.8 Le chef de culture

Cet emploi correspond normalement à un emploi de cadre, mais les exploitants sont assez évasifs sur ce sujet. Il semble que le chef de culture soit souvent au niveau IV d'ouvrier hautement qualifié.

On trouve fréquemment des chefs de culture dans les exploitations serristes hors sol ; ils sont présents également dans les exploitations de plein champ mais très peu dans les exploitations mixtes ou de ceinture verte.

Mission du poste

Le chef de culture planifie et gère l'organisation générale de la production dans le cadre des objectifs définis par le chef d'entreprise.

Nature des activités

Le chef de culture planifie et organise des opérations sur le produit, la conduite des cultures, le respect des règles de qualité. Dans les serres hors sol, il contrôle le climat, la nutrition des plantes, la pollinisation par les bourdons, la lutte intégrée.

Il assure la maintenance du matériel.

Il organise le travail et conçoit des méthodes de suivi des cultures, prévoit les tonnages, analyse les données.

Autonomie et responsabilité

C'est un poste de cadre qui suppose une autonomie forte sur le produit, le process et les machines.

Connaissances, Diplôme

Certains exploitants exigent un BTS, mais on rencontre beaucoup de chef de culture de niveau de formation plus bas ou même, mais c'est plus rare, sans formation initiale du tout. Les entreprises maraîchères privilégient en effet la promotion interne : tous les salariés partent de la base, et les plus méritants grimpent les échelons avec les années. On peut se poser la question de savoir si ces chef de culture sans formation initiale poussée ne manquent pas de connaissances de bases.

Aptitudes nécessaires

Le chef de culture doit être capable d'analyser les informations recueillies et en tenir compte pour améliorer l'organisation générale en terme de productivité et qualité. Il doit être autonome et savoir s'adapter aux changements.

Commentaire :

La plupart de ces emplois relèvent d'un type d'organisation taylorien : les ouvriers de production en plein champ et sous serre ainsi que l'ouvrier au conditionnement réalisent des tâches simples, répétitives, qui n'engagent pas leur responsabilité et ne suscitent pas d'initiatives. Par conséquent, les compétences attendues par les employeurs pour ces salariés relèvent du savoir-faire, de la capacité d'effectuer une opération prescrite. La maîtrise du geste, souvent associée à la vitesse d'exécution, est très souvent mise en avant. La résistance physique est également citée, ainsi que la capacité d'écoute et la compréhension de ce qui est demandé.

Nous avons également noté que les producteurs exigent un savoir-être de la part des salariés exécutants. Les termes de rigueur et de sérieux sont très souvent cités, de même que la ponctualité, l'assiduité, la bonne volonté, la motivation, le respect du produit. Tous ces termes peuvent être rattachés à la notion de conscience professionnelle, à laquelle les producteurs semblent beaucoup tenir. On peut définir la conscience professionnelle comme l'attachement au travail bien fait et à la qualité du produit. Les producteurs nous ont souvent semblé être heurtés dans leur conscience professionnelle par leurs salariés exécutants (en particuliers des saisonniers et des jeunes) qui selon eux manqueraient de sérieux et d'assiduité. On distingue d'une façon générale une incompréhension des producteurs devant l'évolution des mentalités dans la société actuelle, pour laquelle le travail n'a plus sa position centrale: "le travail n'est plus une valeur", "ce jeune-là, je ne le ferai jamais monter en grade, car il refuse de venir travailler le week-end et il ne pense qu'aux loisirs", "de plus en plus de gens ne terminent pas leurs contrats, ils préfèrent ne rien faire et toucher les ASSEDIC".

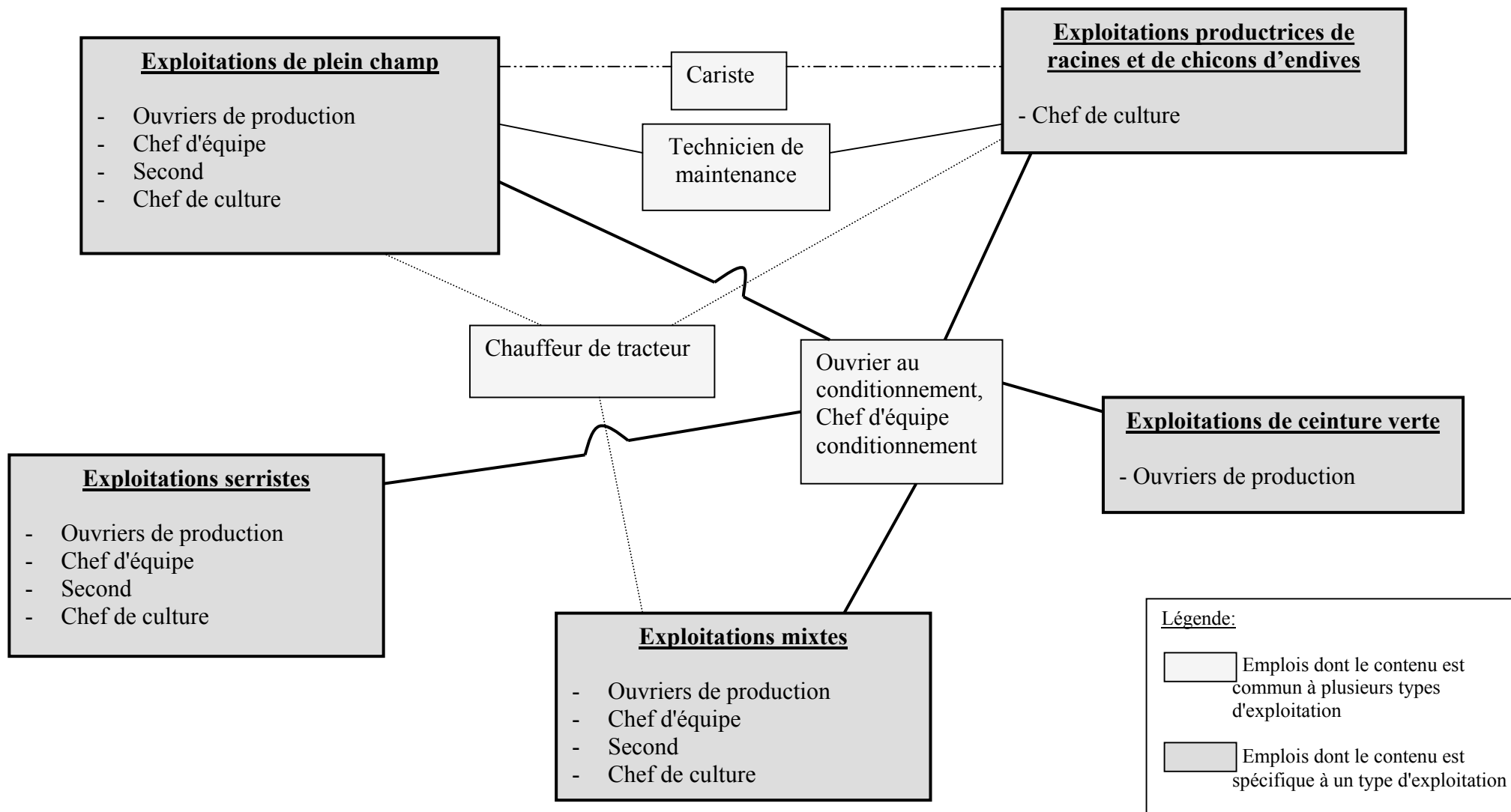
Après réflexion, on peut trouver cette attitude assez naturelle et explicable chez les ouvriers exécutants, car ni le fonctionnement de type taylorien de beaucoup d'exploitations, ni la précarité des emplois ne sont compatibles avec cette notion de conscience professionnelle. Il semblerait que les producteurs fonctionnent encore sur les valeurs des métiers artisanaux alors qu'ils sont passés à une organisation « industrielle » dans leur entreprise.

Plus l'emploi est qualifié (chauffeurs de tracteur, chef d'équipe, second d'exploitation et chef de culture), plus il fait appel à des compétences de type « savoir-agir ». Les producteurs parlent de prise d'initiative, de responsabilisation, de capacités d'adaptation...

Ce sont les emplois les plus qualifiés qui, selon certains producteurs, sont amenés à évoluer vers plus d'autonomie et de responsabilités. La plupart des employeurs s'accordent à dire que les compétences nécessaires pour l'exercice des emplois d'exécution changeront peu à l'avenir.

3.3.3 Typologie des exploitations en fonction des emplois

Cette typologie différencie les emplois dont les tâches sont communes à plusieurs types d'exploitation, des emplois dont la majorité des tâches sont spécifiques à un type d'exploitation.



Commentaire:

Les métiers de caristes et de technicien de maintenance sont à peu près identiques dans les exploitations de plein champ et dans les endiveries. Le métier de chauffeur de tracteur diffère peu qu'il soit exercé dans les exploitations de plein champ, dans les exploitations mixtes ou dans les exploitations productrices d'endives. Enfin les métiers d'ouvrier au conditionnement et de chef d'équipe au conditionnement sont communs à tous les types d'exploitation, car le fonctionnement des ateliers de conditionnement y est identique.

Les métiers de chefs de culture, second, chef d'équipe et ouvriers de production sont par contre spécifiques au type d'exploitation, car les tâches qui les composent sont liées à la façon dont les cultures sont pratiquées.

On peut caractériser les différents métiers d'ouvrier de production selon le degré de polyvalence qu'ils nécessitent.

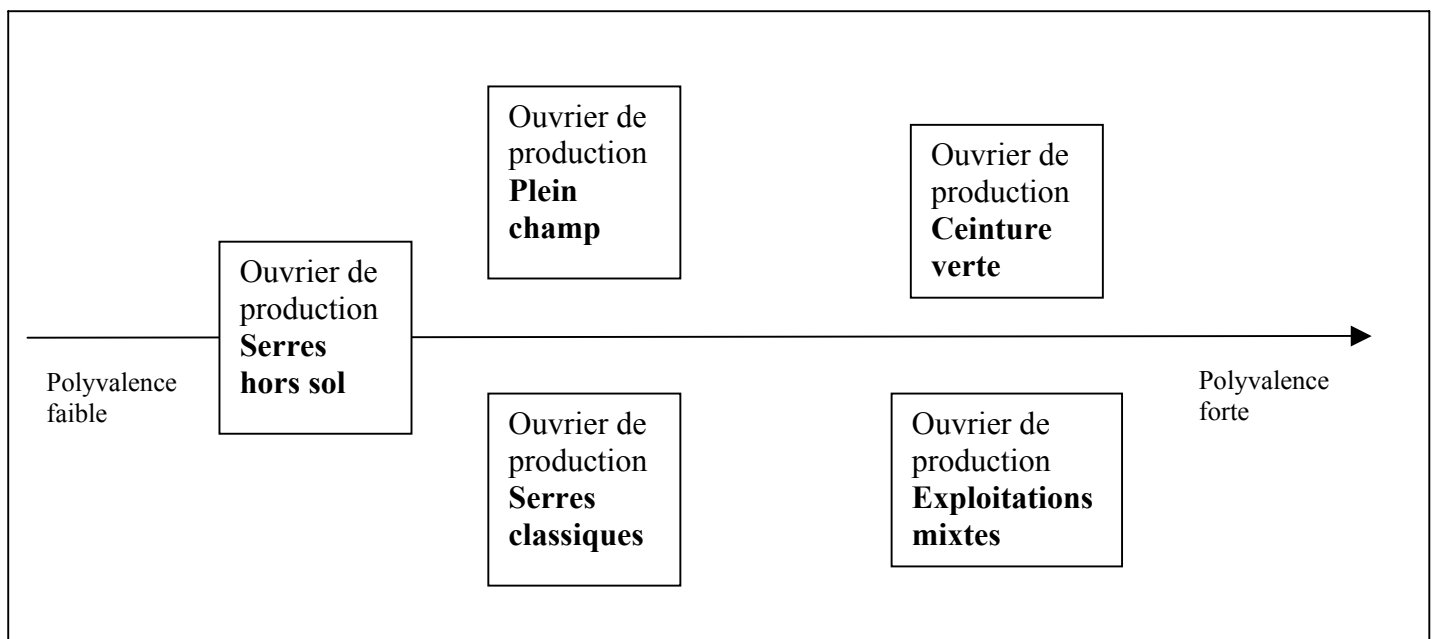


Figure 20: Degré de polyvalence des ouvriers de production selon le type d'exploitation

Précisons tout d'abord que d'une façon générale, le salarié saisonnier est beaucoup moins polyvalent que le salarié permanent.

Les ouvriers de serre hors sol ont sans doute le degré de polyvalence le plus faible, même s'ils sont permanents, car les tâches élémentaires du travail sont bien identifiées et réparties entre les différents salariés. Il s'agit d'un fonctionnement assez "industriel". A l'opposé, on trouve les exploitations de ceinture verte et les exploitations mixtes. Les exploitations de ceintures vertes ont plutôt un fonctionnement "artisanale" du fait de leur petite taille, de la diversité de la production et de leur mode de commercialisation. L'ouvrier semble pouvoir être amené à changer souvent de tâches. Dans les exploitations mixtes, la polyvalence provient du fait que l'on a à la fois du plein champ et des serres. Les ouvriers permanents ont donc des tâches variées.

Commentaire général de la partie 3.3 "Approche des emplois".

Il existe des emplois spécifiques à des types d'exploitation, ainsi que des emplois transversaux à ces types. La typologie des emplois en fonction du type d'exploitation présentée plus haut permet de clarifier un peu les réponses aux questions: Qui fait quoi? Dans quels types d'exploitation? Ces informations sont importantes pour réfléchir à l'élaboration de formations initiales et continues adaptées aux réalités de la profession. Elles sont également utiles pour mieux communiquer sur les métiers du maraîchage.

Cette étude montre aussi que la majorité de la main d'oeuvre salariée n'est pas qualifiée (du moins officiellement). Peut-on en déduire que le secteur légumier a peu besoin de main d'oeuvre qualifiée? Ce n'est pas si simple. Il nous a souvent été difficile de dire si l'emploi tel qu'on nous le décrivait correspondait réellement au degré de qualification annoncé. Nous avons également observé certaines pratiques qui permettent de mieux rémunérer les salariés qui le méritent, sans que cela n'apparaisse aux yeux de l'Etat. Finalement, on vérifie dans le secteur légumier un principe général: oui à la main d'oeuvre qualifiée, à condition qu'elle ne coûte pas chère... Il y a donc un véritable problème de reconnaissance de la qualification de la main d'œuvre, et ce manque de reconnaissance ne contribue pas à fidéliser les salariés dans le secteur légumier...

A côté des besoins "inavoués" en main d'oeuvre qualifiée, il y a peut-être aussi des besoins "ignorés". Beaucoup d'exploitants disent ne pas avoir besoin de main d'oeuvre qualifiée, mais surtout d'exécutants. Cependant les producteurs qui ont une gestion plus "managériale" que "familiale" de leur entreprise, reconnaissent tous avoir besoin de se libérer des tâches strictement productives, afin de se consacrer à la stratégie de leur entreprise. Pour cela, ils ont besoin d'une main d'oeuvre qualifiée qui puisse assurer la production même en leur absence. De plus les producteurs sous serre hors sol souhaitent de plus en plus que même les exécutants ne soient plus de simples exécutants, mais aient des connaissances de la plante et des capacités d'observation, ceci afin d'améliorer la qualité finale du produit. On peut donc risquer cette assertion: Les producteurs de légumes ont des besoins de plus en plus importants en main d'oeuvre qualifiée, mais ils n'en ont pas forcément conscience.

Conclusion

Cet essai d'une caractérisation des salariés du secteur légumier et des emplois qu'ils occupent a mis en évidence les besoins importants de main d'œuvre du secteur légumier, besoins différents selon le type d'exploitation concerné. Dans les exploitations de plein champ, la gestion de l'exploitation reste de type paternaliste. Les responsabilités sont aux mains du chef d'exploitation et, d'une façon plus générale, de la main d'œuvre familiale. La main d'œuvre salariée est peu nombreuse, un peu plus permanente que saisonnière, et occupe surtout des emplois d'exécutants, car le chef d'exploitation lui fait assez peu confiance. L'enjeu à venir pour les exploitations de plein champ consiste donc dans le passage d'une gestion familiale de l'exploitation à une gestion d'entreprise, ceci afin de faire face à l'évolution du contexte économique (amplification de la concurrence internationale, concentration de l'aval...).

Dans les exploitations serristes, la transition entre gestion familiale et gestion d'entreprise semble déjà amorcée, du fait de leurs besoins beaucoup plus importants en main d'œuvre salariés que les exploitations de plein champ : quand le nombre de salariés augmente, la délégation devient une nécessité pour le chef d'exploitation. Les exploitants serristes reconnaissent de plus en plus leurs besoins en main d'œuvre qualifiée mais, afin de diminuer leurs coûts, continuent à favoriser des emplois précaires peu compatibles avec l'augmentation du niveau de qualification des salariés. Les réflexions sur la formation des salariés serristes doivent donc s'accompagner d'une réflexion sur la pérennisation des emplois.

Environ 90% de la main d'œuvre salariée du secteur des légumes occupe un emploi d'exécutant. Parmi ces salariés exécutants, certains ont des compétences qui ne sont pas reconnues. La définition des emplois du secteur et de leurs spécificités selon le type d'exploitation est un premier pas vers la reconnaissance des métiers (en particulier des métiers d'exécution) et des compétences de ceux qui les exercent. Elle doit s'accompagner d'une sensibilisation des producteurs et de leur accompagnement vers une modification de leurs pratiques en matière de gestion de ressources humaines.

Bibliographie

Agreste Cahiers n°3-4 (Décembre 2001). p56-57.

Extraction particulière réalisée par le Service Central des Enquêtes et Etudes Statistiques du Ministère de l'agriculture à partir du Recensement Agricole 2000, source mentionnée dans ce mémoire par la mention « Agreste RA 2000 ».

Fiche D., Thiénard H. (Février 1997). Résultats de l'Enquête sur les structures de la production légumière 1996. Agreste Primeur n°15.

Le Boterf G. (1997). De la Compétence à la navigation professionnelle. Editions d'Organisation. Paris. p22.

Le Boterf G. (2003). Ingénierie et évaluation des compétences. Editions d'Organisation. Paris. p44.

Observatoire des exploitations légumières (1998-1999). Etude réalisée par le Conseil National des Centres d'Economie Rurale (CNCER).

Macaluso C. (2001). L'entreprise serriste entre tradition et modernité ; Pour de nouvelles perspectives d'intégration du salariat. Centre national de Formation de Théza, Fédération Nationale des Producteurs de Légumes. p8 -10 ; p12.

Soulat D. (1993). L'horticulture : arboriculture, horticulture ornementale, maraîchage, paysage, pépinière ornementale. Ed. la Documentation Française. Paris. p215-226.

Recensement Agricole 2000 : L'Inventaire, France métropolitaine. CD Rom.

Résultats de l'Enquête sur les structures de la production légumière 1996 (Avril 1997). Agreste – Données chiffrées – Agriculture n°91. p11-12.

Van Haecke Y. (2001). L'emploi saisonnier dans le secteur des fruits et légumes. Paris. 39 p.

Zarifian P. (1999). Compétence et organisation. Entretien filmé en cassette vidéo avec P. Zarifian pour la Direction des Ressources Humaines de l'ANPE, et transcrit sur <http://perso.wanadoo.fr/philippe.zarifian/page50.htm>.