



A ccueillir, être accueilli sur une ferme

Quelles expériences ?

Quels statuts ?

Faites entrer la nouvelle génération !

Pourquoi ce livret ?



Accueillir la nouvelle génération

 Nous, AVENIR et le CEDAPAS, avons réalisé ce livret pour **faciliter l'entrée des nouvelles générations** dans le monde agricole, pour faire de l'accueil sur les fermes une opportunité pour chacun(e), accueillant(e) et accueilli(e). Nous vous proposons des témoignages d'accueil en région Nord-Pas de Calais, des éclairages pour nourrir votre réflexion et des apports concrets sur les dispositifs et statuts possibles. Bonne lecture !



AVENIR 59/62 est une association de paysans, porteurs de projet et citoyens qui, depuis 1995, accompagne des porteurs de projet « atypiques » et « hors normes » n'ayant pas accès aux aides nationales dans

leur installation en agriculture paysanne.

Il s'agit souvent de projets innovants, respectueux de l'environnement, créant des emplois et de la valeur ajoutée sur de petites surfaces, mobilisant en général de faibles investissements, et qui s'attachent à s'insérer dans la vie locale.

Les actions mises en œuvre sont toutes liées à l'accompagnement à l'installation: suivi individuel, formations, moments d'échange entre porteurs de projet et paysans, chantiers paysans, mise en relation avec des paysans, appui à l'animation de groupes locaux.

Dans le cadre de son accompagnement, l'association permet d'accéder à un prêt d'honneur, à un dispositif de tutorat et est à l'origine du dispositif APTEA en cours d'expérimentation.



AVENIR et le CEDAPAS

Initiatives Paysannes Pour une Agriculture Citoyenne et Territoriale

Le CEDAPAS réunit des paysans qui, depuis 1987, agissent pour un développement agricole durable à travers une réflexion sur leurs pratiques et le développement de leur ferme, et cela au regard de l'intérêt général.



L'agriculture paysanne, pour une agriculture respectueuse des hommes et de la terre, est au centre de la réflexion du CEDAPAS. L'association met en œuvre des actions sur des thématiques très diverses, à destination d'agriculteurs, de lycées agricoles, de consommateur, de territoires et du grand public.

La transmission des fermes est un axe fort du travail du CEDAPAS depuis 2010: à travers l'accompagnement de cédants et l'animation de temps d'échanges sur la transmission avec un public large, l'association souhaite créer un climat plus favorable à la transmission des fermes dans la région Nord-Pas de Calais. Le partenariat avec AVENIR 59/62 par d'une volonté forte de (ré)-associer transmission et installation.

sont membres du réseau InPPACT

> Deux points de départ

- La nouvelle génération d'agriculteurs n'est plus majoritairement issue du milieu agricole

Aujourd'hui, un tiers des installations aidées en Nord-Pas de Calais se font Hors Cadre Familial¹. La réussite de ces installations dépend fortement de l'accès de ces candidats à une expérience de travail sur une ferme, à la fois pour gagner en compétence mais également parce qu'elle permet d'établir une relation de confiance avec les agriculteurs en place.

- La diminution globale d'actifs agricoles isole et met en difficulté les agriculteurs

Entre 2000 et 2010, le nombre d'actifs permanents sur les exploitations a diminué de près de 30%². Cette baisse, particulièrement due à une aide familiale moins présente, fragilise la viabilité des fermes et nécessite de trouver des solutions innovantes pour pallier à l'augmentation du temps de travail que subissent les agriculteurs. Inventer de nouvelles formes d'emploi fait partie des possibilités.

> Travailler ensemble sur une ferme : une opportunité pour tous !

Comment faire coïncider les besoins des agriculteurs et des porteurs de projet en matière d'accueil ? Pour répondre à cette question, nous sommes allés à la rencontre d'une quinzaine d'agriculteurs et de porteurs de projet ayant expérimenté plusieurs formes d'accueil. Ceux-ci nous disent que l'accueil répond à des besoins très différents : ne pas travailler seul, permettre l'entrée d'un porteur de projet dans un réseau...

Les témoignages illustrent aussi des effets positifs non attendus initialement dans ces démarches d'accueil : l'envie de transmettre sa ferme, l'envie d'embaucher,

l'envie de s'installer sur un territoire nouveau...

Les craintes et difficultés n'ont pas été écartées, elles ont été abordées avec les personnes rencontrées de manière à identifier les points d'attention à réfléchir au préalable.

Nous avons accompagné ces témoignages de points d'éclairage issus de notre expérience en tant qu'associations accompagnant des démarches d'installation et de transmission. Enfin, les dispositifs mobilisés sont décrits afin de fournir des éléments concrets pour les agriculteurs et porteurs de projet souhaitant aller plus loin.



... Parcourez les pages de ce livret et vous y trouverez :

- >> Les **motivations et craintes** des agriculteurs et porteurs de projet rencontrés concernant l'accueil,
- >> Les **témoignages** d'une quinzaine de personnes relatant des expériences d'accueil vécues en région Nord-Pas de Calais,
- >> Des **éclairages** pour nourrir votre réflexion,
- >> Des **apports concrets** sur les dispositifs et statuts possibles.

1 - Chambre d'Agriculture régionale Nord-Pas de Calais, données 2010-2013

2 - Agreste, recensements agricoles 2000 et 2010

Sommaire

● Pourquoi accueillir / être accueilli(e)	6
● J'aimerais accueillir / être accueilli(e) mais...	8
● L'accueil... pour ne pas travailler seul(e)	10
● L'accueil... pour valoriser l'outil de travail	14
● L'accueil... pour transmettre sa ferme	18
● L'accueil... pour partager des savoirs	22
● L'accueil... pour entrer dans un réseau	28
 Boîte à outils	34
<i>Détail des dispositifs présentés dans les témoignages / Obligations administratives et réglementaires liées à l'accueil / Coin lecture</i>	

Nous tenons à remercier tous les agriculteurs et futurs agriculteurs qui ont participé à ce livret à travers leurs témoignages et leurs idées entre juillet et décembre 2015

Pourquoi accueillir ? ... les agriculteurs répondent

Améliorer
ma qualité de
travail, pour ...

- ... ne plus être seul à travailler
- ... pouvoir compter sur quelqu'un si je tombe malade

Changer
ma manière d'être
agriculteur (trice)
et...

- ... être moins isolé
- ... développer une nouvelle activité
- ... me donner de la rigueur à moi-même

... alléger ma charge
de travail

... diminuer la pénibilité

... gagner du temps
pour faire autre chose

... m'associer

... avoir de nouvelles idées

... ouvrir des pistes
pour ma transmission

... transmettre mon savoir,
« laisser une trace »

... tester une entente si je vais vers
une association ou une transmission

... donner sa chance à quelqu'un

... créer de l'emploi

... permettre à quelqu'un
de découvrir le métier

... l'échange de savoirs, pour
avoir un regard extérieur

Transmettre,
pour ...

... passer le flambeau, pérenniser l'outil
de travail, « être reconnu... pour ce que
j'ai construit »

... permettre à un autre de tester
un projet, de s'installer

Ouvrir
le métier à
d'autres,
pour ...

Pourquoi être accueilli ?

... les porteurs de projet répondent

Travailler pour
me tester comme
paysan(ne) et ...

... prendre le temps de mieux
définir mon projet

... faire une saison de A à Z et voir
si je suis capable physiquement

Gagner en
compétence,
pour ...

... avoir une vraie expérience en grandeur réelle

... tester mon activité

... conforter mon projet

... acquérir de l'expérience technique

... reprendre une ferme

... m'intégrer à des réseaux

... s'essayer dans le travail ensemble

... prendre confiance en moi

... apprendre les aspects humains
du métier

... me rendre compte de l'aspect administratif,
comptable et de gestion d'une ferme

Entrer dans
le monde professionnel
agricole, et ...

... rencontrer des agriculteurs et être en
relation par le travail

... mieux comprendre le fonctionnement
du monde agricole (fournisseurs, clients,..)

J'aimerais accueillir, mais... les craintes des agriculteurs

ça perturbe mes habitudes
de travail, de vie

C'est difficile de connaître les implications
juridiques et administratives : assurance, coût ?

Financièrement c'est un coût, il faut avoir les moyens d'accueillir

La ferme,
son fonctionnement,
son économie

Il y a de plus en plus de risques à prendre en compte,
avec des mises aux normes qui peuvent être coûteuses.

Je n'arrive pas à identifier mes besoins réels, ce que je peux déléguer

ça demande du temps

La personne risque de remettre en question
mon système, mes choix

On doit s'engager avec quelqu'un qu'on ne
connait pas, on se sait pas si cela va fonctionner

L'environnement
humain

La relation
avec la personne
accueillie

J'ai la crainte de ne pas avoir quelqu'un
de compétent, d'efficace

J'ai peur du regard des autres, qu'ils
croient que je ne suis plus capable de
faire mon travail seul ou bien qu'ils
croient que je cherche à transmettre

J'aimerais être accueilli, mais... les difficultés des porteurs de projets

La construction
de son projet

J'ai du mal à avoir une vision
à long terme, à me projeter

Comment construire mon projet en même temps ?

C'est difficile de prendre du recul
pour définir mon projet d'installation

Je ne sais pas qui peut m'accompagner
dans mon projet d'installation

Comment rebondir après
une expérience salariée sur une ferme ?

Comment trouver une ferme
qui accepte de m'accueillir ?

La ferme
d'accueil



L'accueil...

pour ne pas travailler seul(e)

Le nombre d'actifs familiaux permanents hors chefs d'exploitation a diminué de plus de 50% entre 2000 et 2010, selon Agreste. Durant la même période, le nombre de salariés est resté stable. De nombreuses façons de travailler avec d'autres existent, formelles ou non (entraide, CUMA, coopératives, groupement d'employeurs...), mais les dynamiques sont hétérogènes selon les territoires, et toutes les fermes ne s'y retrouvent pas.

C'est à la fois la charge de travail (quantité, astreinte), et le fait d'être seul (pour effectuer certains travaux, pour prendre une décision) qui peuvent devenir pesants. Comment alors trouver une solution qui soit satisfaisante à la fois sur le plan financier, technique et humain ? Deux agriculteurs témoignent de leurs expériences d'accueil pour répondre à un besoin en main d'œuvre et de leurs parcours vers une embauche.



Témoignage de Vincent Hamy // Elevage bovin lait en agriculture biologique dans le boulonnais / 1 chef d'exploitation + 1 salarié ¾ temps / 55 vaches laitières, 100 ha alimentation tout herbe / 52 ans, installé en 1988 // Accueil d'apprentis puis d'un salarié



J'ai accueilli deux apprentis. Le premier, j'avais envie de l'embaucher mais je n'étais pas prêt, je n'étais pas mûr. J'avais peur du coût financier, je n'avais pas trop de recul sur la capacité de ma ferme à dégager du revenu pour un salarié.

J'ai pris un deuxième apprenti car le premier avait été une bonne expérience. J'avais un besoin en main d'œuvre et le coût était moins élevé qu'un salarié. Cela s'est très bien passé, il est resté quatre ans, mais comme il n'était là qu'une

semaine sur deux, je ne l'avais pas forcément au moment où j'en avais besoin.

Après, j'ai senti que ma situation financière se stabilisait, j'ai pris un salarié. Le fait de prendre un apprenti, cela m'a fait cheminer vers l'idée d'embaucher, mais il y a toujours l'appréhension de savoir si tu vas réussir.

En 2013, j'ai embauché **Timothée**, il travaille à trois quarts temps sur ma ferme, et depuis peu, également de temps en temps sur la ferme d'un voisin. Cela

m'apporte beaucoup, je le booste, il me booste, je ne tombe pas dans la routine.

Est-ce que cela a un impact sur mes choix sur la ferme, sur ma façon de travailler ? Oui, je le pense. Je discute toujours avec lui sur les décisions à prendre, on partage beaucoup.

Mon deuxième apprenti a travaillé ensuite au service de remplacement, puis a été embauché sur deux fermes, à mi-temps sur chaque ferme.

Témoignage de Denis Delannoy // Maraîchage diversifié et arboriculture bio dans l'Artois / 1,2 actifs (chef d'exploitation + conjointe collaboratrice) / 18 ha, vente directe (marché et en AMAP) / 50 ans, installé en 2007 // Accueil de stagiaires puis d'un salarié



Depuis un certain temps, je me demande comment intéresser les jeunes au métier.

J'ai vécu différentes formes d'accueil : apprentissage, stages de découverte du milieu agricole (Adema). Certaines se sont bien passées, mais pour d'autres, le métier ne leur convenait pas. L'Adema, c'est une très bonne démarche pour tester un métier, à condition qu'elle soit orientée vers des personnes ciblées.

En 2014, j'ai reçu un stagiaire de BTS Gestion Protection de la Nature, de

Tilloy-les-Moflaines, **Yvan**. Ça s'est bien passé. Il était autonome, il avait une bonne fibre commerciale.

En novembre-décembre 2014, j'ai eu un gros souci au dos, je me suis même demandé si j'allais arrêter d'être maraîcher. J'étais aussi en réflexion sur mon système de commercialisation AMAP. Il fallait que j'embauche. **Yvan** était en recherche d'emploi mais il était nécessaire de le former et de trouver un moyen pour baisser le coût.

L'AFPR, un dispositif de Pôle Emploi,

m'a permis de l'accueillir en formation pendant 2 mois, avant de l'embaucher en contrat de travail de 6 mois.

Pendant cette formation, **Yvan** a bénéficié d'une petite rémunération de Pôle Emploi, d'une aide au déplacement, au repas. J'ai été indemnisé 5 €/heure. Il est maintenant en contrat de 35 h/semaine rémunéré au SMIC pendant 6 mois.

Le fait d'avoir **Yvan**, cela me permet de pouvoir compter sur quelqu'un, de me libérer du temps pour faire autre chose, du réfléchir sur mon système.





Éclairages apportés par les témoignages

> La décision d'employer un/e salarié/e a été le résultat d'un **besoin de partager son travail** lié à une assise financière de la ferme permettant de **prendre des risques**.

> **L'apprentissage**, en faisant avancer la réflexion sur le partage du travail a été un **tremplin à l'embauche**.

> Travailler à deux ou plus change le regard sur son métier, sa ferme.

Le partage des décisions a permis d'**alléger et d'enrichir le travail**.

> La décision de salarier quelqu'un a été motivée par une **expérience de travail en commun** au préalable. Des dispositifs peuvent soutenir cette phase transitoire (apprentissage, ADEMA...).

> Se libérer du temps permet de réfléchir à son système, à ses pratiques.



Je réfléchis à accueillir sur ma ferme...

quelles questions je me pose ?

- Pourquoi je souhaite accueillir ? Quels sont mes besoins ?
 - Quel est le profil de la personne que je souhaite accueillir ? Quels sont les critères non négociables ?
 - Sur quelle durée ?
 - A partir de quand ?
 - Quels moyens financiers je peux mobiliser, seul ou avec d'autres ?
 - Quels moyens humains et matériels
- je peux mettre à disposition, seul ou avec d'autres ? (y compris le foncier)
- De quels outils organisationnels et administratifs je dispose pour l'accueil (présentation de la ferme, outils administratifs, d'organisation, etc...) ?
 - Qu'est-ce que je ne souhaite pas faire ? Qu'est-ce que je peux déléguer ?
 - Est-ce que je souhaite être accompagné par une tierce personne pour sécuriser l'accueil ?



L'ADEMA // Accès des Demandeurs d'Emploi aux Métiers Agricoles

L'ADEMA permet à un demandeur d'emploi de découvrir un métier agricole pendant 1 mois.

A sa demande, le candidat est orienté vers un centre de formation référencé qui l'aide dans la définition de son projet de découverte des métiers agricoles et qui l'aide à trouver une entreprise agricole. Le bénéficiaire conserve ses indemnités d'assurance chômage et devient stagiaire de la formation professionnelle.



L'apprentissage

L'apprentissage permet à une personne, sous statut de salarié, de suivre une formation théorique et d'acquérir en même temps une expérience pratique au sein d'une entreprise agricole.

Le contrat est conclu de manière tripartite entre le Centre de Formation des Apprentis (CFA), l'apprenti et l'entreprise accueillante. Cela peut être un CDD (1 à 3 ans) ou un CDI (qui court sur toute la durée de la formation). Le CFA s'engage à dispenser une formation délivrant un diplôme ou un titre professionnel, et nomme un maître d'apprentissage en charge du suivi de l'apprenti. L'entreprise accueillante le rémunère à hauteur de 25 à 78% du SMIC (des aides à l'employeur existent). L'apprentissage prépare à des diplômes de tous niveaux, du CAP (niveau V) au titre d'ingénieur (niveau I).



L'AFPR // Action de formation préalable au recrutement

L'AFPR, dispositif proposé par Pôle Emploi, permet à un demandeur d'emploi de se former sur son futur lieu de travail avant son embauche. C'est l'employeur lui-même qui forme son futur salarié en début de contrat.

Le bénéficiaire doit être demandeur d'emploi et avoir une proposition d'emploi d'un CDD de 6 à 12 mois, en contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois ou en contrat de professionnalisation à durée déterminée.

Le demandeur d'emploi a un statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il est rémunéré 200 à 300€ par mois, est indemnisé 0,20€ par km s'il habite à plus de 30 km, et reçoit une aide au repas de 5€ par jour.

L'employeur formateur reçoit une aide au financement de la formation dès l'embauche, de 5€ par heure. L'action de formation ne peut excéder 400 heures.



Les stages

Ils peuvent être de courte durée permettant une immersion professionnelle pour découvrir le métier ou de longue durée pour se professionnaliser. Dans tous les cas, une convention de stage doit être signée entre l'entreprise accueillante, le centre de formation, et le stagiaire.



L'accueil...

pour valoriser l'outil de travail

Dans la vie d'une ferme, chaque jour des décisions sont prises, des choix d'orientation, d'adaptation. Chacun(e) est confronté(e) en permanence à cette question du changement avec l'envie que son métier d'agriculteur(trice) corresponde à ce que chacun(e) a envie de le vivre. Les choix sont faits compte tenu des convictions de chacun(e), de l'environnement social, économique, climatique, agronomique...

Le besoin d'alléger son temps de travail est assez partagé. Dans cette perspective,

en particulier quand la ferme est dans un rythme de croisière, on peut se donner les moyens soit d'en simplifier le fonctionnement ou bien d'accueillir quelqu'un pour partager le travail.

Dans les deux témoignages suivants, les motivations à accueillir quelqu'un sur sa ferme, liées au départ à des raisons de temps de travail, ont aussi ouvert de nouvelles perspectives de production, de commercialisation, de partage des décisions et des convictions.

Témoignage de François Théry // Polyculteur Bio dans l'Artois / 1 chef d'exploitation + équivalent 1 actif saisonnier / 52 ha (pommes de terres, céréales, chicorées, luzerne) / 55 ans, installé en 1991 // Accueil d'une personne en test d'activité brasserie, dans un projet de transmission progressive



Je voulais pouvoir travailler avec quelqu'un de confiance sur un projet cohérent, coordonné. Ce n'est pas le besoin de main d'œuvre qui m'a le plus motivé. Il y avait l'idée d'installer quelqu'un pour améliorer le fonctionnement de ma ferme, en termes de main d'œuvre et d'agronomie par l'introduction d'animaux.

J'avais parlé au réseau associatif de ma volonté de transmettre. **Mathieu** en 2009 m'a dit qu'il était intéressé, il avait un projet d'élevage.

J'ai d'abord validé la candidature avec ma famille. La première chose dont on a discuté, c'est le montant de la reprise. Je ne voulais pas jouer le jeu de la spéculation, c'était important de l'expliquer à ma femme et à mes enfants. Puis j'ai parlé à **Mathieu** des conditions financières.

Ensuite, nous avons abordé les questions techniques, on a tout imaginé. Puis c'est tombé à l'eau, trop contraignant pour **Mathieu**. On a étudié rapidement d'autres options (viande, maraîchage) mais elles n'étaient pas rentables ou trop éloignées de son projet.

En 2011 **Mathieu** est revenu vers moi avec un projet de brasserie. Entre temps, j'avais trouvé d'autres solutions pour le

travail (entraide, CUMA), et l'élevage ne m'était plus indispensable. J'ai suivi une formation « Se préparer à transmettre sa ferme », qui m'a aidé à préciser mon projet de transmission. Ce qui me semblait plus intéressant sur son nouveau projet, c'était qu'il apportait une valeur ajoutée sur la ferme, que j'aimais bien l'image du produit et l'aspect vente directe. On est



partis là-dessus, **Mathieu** s'est formé, on a été visiter des brasseries ensemble. On a sollicité un accompagnement auprès de l'AFIP, du CEDAPAS et d'un paysan « parrain » sur notre capacité à nous entendre, pas sur le projet technique.

Mathieu a réduit son travail salarié pour travailler sur son projet et pour commencer à travailler sur la ferme. Je l'ai embauché 1 jour par semaine pendant

6 mois. Début 2014, il a complètement arrêté son travail extérieur et est entré en phase de test, sous contrat CAPE avec la couveuse Chrysalide. Deux années de couveuse lui ont permis de tester son activité brasserie : aspects techniques de la production, commercialisation et temps de travail. Il s'est rendu compte qu'il lui fallait adapter son projet. Au début, j'étais plutôt à dire c'est son truc, je ne m'en mêle pas. Mais c'était une erreur, le projet étant de transmettre progressivement, je suis aussi concerné. Je m'y suis plus impliqué : on a mis en place des réunions plus régulières, pour examiner ensemble les aspects techniques, le calendrier, avec un ami de **Mathieu**, on a constitué un groupe de travail. Nous continuons à être accompagnés par l'AFIP et le CEDAPAS, et **Mathieu** a bénéficié de l'accompagnement d'À Petits Pas pour le statut CAPE, et d'AVENIR 59/62 pour son projet.

La particularité de notre projet, c'est la durée importante, 6 ans durant lesquels le projet a beaucoup évolué. L'autre particularité, c'est qu'il s'agit d'une transmission progressive, je suis encore relativement loin de la retraite, ce qui implique plusieurs années de cohabitation sur la ferme.

Témoignage de Bruno Roche // Maraîcher Bio dans la zone de Lille / 1,5 actifs (chef d'exploitation + conjointe) / 5,5ha (maraîchage, pommes de terre, céréales et parcours poules pondeuses), vente en AMAP / 49 ans, installé en avril 2012 // Accueil d'une personne en test en maraîchage avec un projet d'association



Je souhaitais passer du temps à faire autre chose, pour mener ma mission à la mairie et aussi pour réfléchir à une future association sur la ferme. Je voulais trouver quelqu'un et surtout j'avais envie de voir l'activité continuer un peu comme je l'avais démarrée. Que ça reste du bio, c'est ça l'essentiel. Il y a des principes qui pour moi sont fondamentaux, ça fait partie d'une éthique, d'une façon de voir les



choses, d'une philosophie de vie. La ferme, tu y as plus ou moins consacré du temps. J'imagine que, plus les gens sont avancés dans l'âge, plus ils ont passé du temps dans leur ferme à faire ce cheminement. Certains sont passés du conventionnel au bio, avec toutes les implications qu'il y a eu. Si tu es fier de ce que tu as fait, si tu y crois vraiment, c'est avant tout ça que tu as envie de laisser.

Je recherchais quelqu'un qui avait envie de bosser dans les mêmes conditions que moi, quelqu'un qui avait des valeurs communes.

J'ai rencontré **Hugues** à travers son stage BPREA chez Agnès. On a discuté avec les collègues. Je me suis dit que ça pouvait peut-être être possible. La couveuse, c'était le moyen idéal pour mener à bien ce projet.

Il faut quand même préciser que j'avais suffisamment de terres pour le proposer à **Hugues**. Si j'avais eu seulement 1ha 1/2 pour mon Amap, ça n'aurait pas été possible. Il faut un chiffre d'affaires qui augmente pour faire vivre cette 2ème personne.



Éclairages apportés par les témoignages

- > L'accueil sur la ferme a été possible grâce à la confiance entre l'accueillant et l'accueilli, et des **valeurs essentielles partagées**.
- > **L'accompagnement humain** par un tiers est une aide à la relation.
- > L'installation a été le produit d'une **négociation** entre les besoins de l'agriculteur, du porteur de projet et les potentialités de la ferme. Elle s'est étalée sur un temps long.
- > L'accueil d'un porteur de projet a **ouvert de nouvelles portes** que l'agriculteur en place n'aurait pu ouvrir seul (vente directe, nouvelles productions...).
- > L'accueillant s'est impliqué dans le projet de création de l'activité de l'accueilli sur sa ferme. Il y a trouvé son propre intérêt.
- > Le projet d'accueil s'est mûri avec le temps, avec la **formation** suivie par l'agriculteur accueillant et dans des **changements** sur sa ferme diminuant le besoin de main d'œuvre.
- > L'envie de voir sa ferme continuer en bio après soi est un **moteur du projet d'association**.



Tester son activité avant de s'installer

Avant de décider de créer ou reprendre une ferme, les porteurs de projets ont la possibilité de faire un test « grandeur réelle » dans un cadre limitant la prise de risque. C'est l'occasion de s'expérimenter avant la création effective de l'entreprise. Au terme du test, la personne décidera de poursuivre son projet, de l'ajuster ou de l'abandonner en fonction de l'expérience vécue.



Le test peut être encadré par des **couveuses d'activité** qui signent des **contrats CAPE** (Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise) avec les porteurs de projets. On dit alors que la couveuse « héberge des couvés ». Ces contrats offrent la garantie d'un statut juridique et de droits sociaux pendant le temps de l'essai.

Les « **lieux test** » peuvent se situer chez soi, dans des lieux dédiés ou chez un(e) agriculteur(trice). Dans ce cas, une convention de mise à disposition est signée.

Une entité qui héberge des couvés, qui leur met à disposition un(des) lieu(x)-test(s), des moyens de production (foncier, matériel, bâtiments, réseau de partenaires, services annexes...), qui propose un accompagnement et un suivi est appelé « **espace test** ».

> Le CAPE

Les « couvés » signent un CAPE avec les couveuses d'activité. Ils bénéficient de son numéro SIRET pour vendre leur production, de la prise en charge de la gestion comptable et d'un suivi. Le contrat est conclu pour 12 mois, renouvelable 2 fois. Les porteurs de projets conservent leur statut antérieur et leurs revenus sociaux ou peuvent combiner le test et un salariat à temps partiel.

> La convention de mise à disposition

Dans le cadre du test d'une activité sur une ferme, une **convention de mise à disposition** définit les droits et obligations de chacun : agriculteur, porteur de projet, couveuse, propriétaire. Elle encadre la mise à disposition de terres, bâtiments et matériel pour la personne « couvée ». Elle peut prévoir une indemnité payée à l'agriculteur.

En Nord-Pas-de-Calais

Couveuses d'activité : la couveuse Chrysalide portée par A Petits Pas héberge des projets agricoles.

La signature d'un CAPE s'accompagne d'un suivi individuel et de formations réalisées par le collectif de l'Envie au Projet.

Lieux-tests : Le Gerموir, animé par l'AFIP, est le premier lieu-test crée en région. Des porteurs de projet peuvent se tester sur 4 ha en maraîchage, petits fruits, ou plantes aromatiques et médicinales. D'autres lieux-tests sont en projet : à Vielle Église et dans l'Avesnois avec A Petits Pas.



Accueilli ET accueillant: oser se faire accompagner !

L'accompagnement permet de faire le point sur sa ferme, ses projets en bénéficiant d'un regard extérieur. C'est un moyen de se sentir soutenu, questionné, de partager des réflexions et de se donner des repères pour avancer.

En individuel, des rendez-vous réguliers permettent de faire le point sur le projet: ses motivations, ses besoins, le calendrier que l'on se fixe, les démarches à réaliser. Il est à différencier du conseil en général plus ponctuel et plus technique (juridique, fiscal, administratif...).

L'accompagnement collectif permet de bénéficier du regard des autres, souvent dans

la même situation, sur son projet. Les formes sont variées: formations sur les aspects humains, techniques, moments d'échanges entre pairs...

Différents interlocuteurs proposent des accompagnements : associations du réseau INPPACT (dont AVENIR 59/62 sur l'installation et le CEDAPAS sur la transmission), Chambre d'agriculture, associations de gestion, etc. A vous de faire vos choix, vous pouvez aussi faire appel à d'autres agriculteurs ou personnes-ressources de votre entourage pour constituer votre groupe d'appui. Un accompagnement spécifique aux projets de transmission existe, n'hésitez pas à solliciter les structures concernées.





L'accueil...

pour transmettre sa ferme

Nous vous présentons le témoignage de deux agriculteurs concernés par la transmission. L'un a accueilli un porteur de projet sur sa ferme en choisissant de passer par une période longue de transition sous la forme salariée. L'autre s'est installé après une année de

préparation de son installation et de travail avec le couple de cédants. Dans les deux cas, des changements importants dans le fonctionnement de la ferme ou dans le statut social des agriculteurs ont été anticipés pour que l'accueil puisse avoir lieu.



Témoignage de Michel Thellier // Maraîchage et poules pondeuses Bio dans le Ternois / 2 actifs: 1 chef d'exploitation + 1 salarié (Thibault) / 5,5ha, vente directe / 61 ans, installé en 1982, conversion bio depuis 2012 // Accueil en salariat dans le cadre d'une transmission



Ce qui a déclenché ma réflexion sur la transmission, c'est le fait que mes enfants n'étaient pas intéressés à reprendre. C'est l'impression d'avoir mis quelque chose en place, un bel outil de travail, et de l'abandonner : une parcelle d'un seul tenant, accès à l'eau, une bonne surface avec des rotations possibles, une impression de gâchis ! J'ai commencé à y réfléchir il y a 4-5 ans, en participant à une réunion du CEDAPAS. On en parlait aussi à la conf' (confédération paysanne). Et puis le fait de redonner des terres cultivées de manière saine à de l'agriculture industrielle, cela me faisait bizarre.

L'idée a germé, je me suis dit qu'il fallait que je fasse des démarches pour rencontrer des personnes. Plusieurs personnes sont venues me rendre visite, mais elles n'étaient pas sérieuses, trop superficielles dans leurs projets. J'ai rencontré **Thibault** en août 2011, grâce à l'épicerie bio de Haute Avesnes. Je les avais informés de ma recherche de repreneur. Il travaillait dans les fleurs, son entreprise licenciat, il en a profité pour partir de manière volontaire. Il a démarré en tant que salarié avec moi assez rapidement, en 2011. Ce n'était pas

évident car je ne savais pas si financièrement cela passerait. Au début il était au chômage et je l'ai embauché en 'contrat TESA' à temps partiel. On a rencontré le Pôle emploi, la MSA, pour trouver un statut intéressant financièrement, mais sans succès. Quand il n'a plus eu le droit au chômage, il est devenu salarié. Je ne savais pas ce que cela allait donner par rapport aux charges ! J'ai adapté mon système : avant j'étais obligé d'acheter



pour compléter ma gamme ; aujourd'hui, à deux, on arrive à produire plus, et on est à 95% autonomes. On n'achète que des produits très spécifiques, très techniques, comme l'endive, les échalotes, les oignons. On vend plus car on a une diversité plus grande de produits.

Aujourd'hui, **Thibault** est à plein temps. On a fait le choix de faire 2 gros marchés par semaine, et de produire la quasi-totalité de ce qu'on vend.

Avec **Thibault** on a été très vite sur la même longueur d'onde. La conversion bio, on en a beaucoup parlé, dès le départ. Je l'ai faite quand j'ai vu que son projet collait à la réalité. Pour moi c'était trop tard, je n'en n'avais pas envie, pas le besoin par rapport à la clientèle. Mais pour lui c'était une bonne chose.

Le fait de travailler avec quelqu'un de nouveau, on s'apprend des choses mutuellement, c'est à la fois un échange et la satisfaction de former quelqu'un. Il était venu pour apprendre, j'ai apprécié sa réflexion. Aujourd'hui avec sa femme ils envisagent de nouvelles choses sur la ferme, et je suis d'accord avec cela.

Le passage par le moment salarié, je le vois comme une pré-installation. Financièrement, je n'ai rien à gagner, il ne faut pas le faire pour l'argent. Mais si c'était à refaire, je le referais. C'est important de travailler minimum 6 mois-1 an avec le futur repreneur pour voir s'il est motivé, s'il en veut. Il y a une confiance à établir.

Témoignage de Mathieu Lancry // Polyculteur bio dans le douaisis / 1 actif 39ha / 43 ans, installé en 2006 sur la ferme de Michel et Thérèse Regnier

« J'ai démissionné de l'association AVE-NIR 59/62 en 2004, pour me concentrer sur mon projet d'installation. J'avais la sécurité des droits au chômage, mais un délai de 2 ans pour que mon projet aboutisse. J'ai commencé à regarder sur Arras, à rencontrer des agriculteurs. Avec une reprise autour de 7 500€/ha, j'ai réduit petit à petit mes ambitions en surface et changé mon projet. D'un projet de ferme basé essentiellement sur les cultures, il s'est axé sur la production de volailles et l'utilisation de la surface pour leur aliment. En avril 2004, lors d'une action syndicale, j'ai eu une discussion avec **Michel** Regnier sur mon projet. Il a évoqué la possibilité d'envisager une installation sur sa ferme : sa femme **Thérèse** et lui étaient à 2 ans de la retraite et ils n'avaient pas de repreneurs.

J'ai tout de suite commencé à venir régulièrement sur la ferme, j'ai travaillé avec eux tout l'été. Fin 2004 je leur ai dit que j'étais intéressé pour reprendre au 1er janvier 2006. Ils étaient partants, mais **Thérèse** n'avait pas encore tous ses trimestres pour la retraite. Nous avons envisagé un projet d'EARL à deux, mais économiquement l'EBE était trop juste. Ils ont décidé, c'était un engagement fort, de racheter les trimestres de **Thérèse** pour qu'elle puisse prendre sa retraite en même temps que **Michel**.

Mon projet était de convertir la ferme en bio. En mai 2005, **Michel** a démarré la

conversion de 23ha sur 38ha, ce qui m'a permis de vendre le blé de 2006 en 2ème année de conversion. En contrepartie, il a reçu les aides à la conversion la 1ère année. Le changement de pratiques n'a pas toujours été facile pour notre relation, notamment après mon installation. Nous avons eu besoin d'une vraie coupure en 2008, c'était trop tendu. Mais, depuis, nos relations ont repris, il continue à me donner des coups de mains et c'est encore aujourd'hui un gros



soutien. Les premières années, c'était bien qu'il soit là au niveau des pratiques culturales, pour sa connaissance des terres. S'il n'avait pas été là, c'est sûr j'aurais fait beaucoup plus d'erreurs !

J'ai sollicité plusieurs aides. L'ACCRES (Aide à la Création et Reprise d'Entreprise) m'a permis d'accéder à un prêt d'honneur, et l'exonération complète de charges sociales la 1ère année. J'ai également bénéficié de l'aide régionale Hors Cadre Familial. Et j'ai sollicité les aides PIDIL pour les propriétaires.

Éclairages apportés par les témoignages

> Plusieurs rencontres de porteurs de projets ont été nécessaires avant de trouver quelqu'un « sur la même longueur d'onde ».

> La réflexion avant les démarches de recherche d'un porteur de projet a pris 5 ans.

> L'accueil en vue de la transmission de la ferme est progressif : salariat à temps partiel puis complet.

> Le projet de transmission a été l'opportunité d'un changement avec le passage en bio.

> L'accueil a permis au cédant de voir sa ferme autrement et d'apprendre de nouvelles choses.

> Le projet d'installation s'est construit sur 2 ans avec en parallèle des temps de travail partagés avec les cédants et des modifications.

> L'engagement fort des cédants à transmettre s'est traduit par une anticipation de la conversion en bio et le choix d'avancer un départ à la retraite.

> La relation a eu des hauts et des bas liés au tempérament de chacun et aux changements de pratique.

> Pour soutenir l'économie du projet de reprise, plusieurs dispositifs ont été mobilisés (ACCRES, PIDIL...).



Le contrat salarié

A durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD), il existe des dispositifs permettant de simplifier les démarches administratives liées à l'embauche ou de bénéficier d'aide de l'État.

Le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA), proposé par la MSA simplifie les démarches administratives liées à l'embauche d'un salarié agricole pour des contrats n'excédant pas 3 mois.

Le contrat de génération : ce dispositif a pour objectif de faciliter l'embauche en CDI à temps plein des jeunes (jusqu'à 30 ans), de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors (à partir de 55 ans) et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences. Une aide financière jusqu'à 4 000 euros/an est versée à l'employeur par Pôle Emploi.

Les contrats aidés (CUI-CIE) proposés par Pôle emploi permettent de bénéficier d'aides de l'Etat sous conditions d'embauche de personnes ayant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.



La période de tuilage

Un temps de « travail ensemble » est souvent nécessaire pour assurer la transition entre repreneur(se) et cédant(e). C'est un moyen d'installer de la confiance, mais également un temps pour transmettre le savoir du (de la) cédant(e), et notamment le savoir qu'il (elle) ne perçoit pas mais qu'il a acquis et qui sont propres à la ferme et à son environnement : connaissance des terres, fonctionnement du matériel, connaissance de la clientèle, relations avec les voisins, etc. La période de tuilage doit être adaptée selon les profils et la complexité du système. Il est intéressant de bien définir un calendrier de transmission des responsabilités et des compétences.



Parcours installation et transmission : le temps nécessaire

Il est souvent difficile de faire exactement coïncider date d'installation et date de départ à la retraite! Un candidat qui souhaite s'installer doit compter au minimum un an à partir des premières démarches, c'est-à-dire lorsque son projet est déjà complètement réfléchi. Pour le cédant, la date de retraite n'est pas toujours connue, et le travail de réflexion sur son projet n'est pas à négliger : nous conseillons aux agriculteurs de commencer à y réfléchir cinq ans à l'avance, pour être bien préparé.



L'ACCRE // Aide aux Chômeurs Créant ou Reprenant une Entreprise

L'ACCRE permet aux demandeurs d'emploi en création d'entreprise de bénéficier d'exonérations de charges sociales pendant un an, du maintien des minimas sociaux durant les premiers mois de la création d'activité, d'un accompagnement dans le cadre du dispositif NACRE (Nouvel Accompagnement pour la Création et la Reprise d'Entreprise) et de l'ARCE (Aide à la Reprise ou à la Création d'Entreprise).



PIDIL // Programme pour l'Installation et le Développement des Initiatives Locales

Le PIDIL a pour objectif de favoriser l'installation de jeunes candidats hors cadre familial sur de petites structures. Les aides concernent les candidats à l'installation, les cédants et les propriétaires fonciers.

A partir de 2016, le PIDIL devient l'AITA. Pour plus de précisions, se rapprocher de la DRAAF.





L'accueil...

pour un échange de savoirs

Dans certains cas, l'accueil se fait dans l'optique de former des porteurs de projet. Un éventail large de dispositifs peut être mobilisé à cette fin : stages, contrats aidés, contrats à durée déterminée, contrats d'apprentissage, test d'activité. Trois agriculteurs et un porteur de projet témoignent de leur expérience d'accueil dans une perspective de formation.



Témoignage de Bernard Coquelle // Maraîcher dans le douais / 1,5 actifs (chef d'exploitation + conjointe collaboratrice) / 10 ha / 61 ans, retraité, installé en 1978, transmission progressive de la ferme // Accueil d'une personne en stage puis en salariat avant de lui transmettre sa ferme et d'une autre personne en test d'activité (contrat CAPE)



Thomas était ébéniste, et en réorientation professionnelle, il souhaitait découvrir le métier de paysan. On l'a accueilli sur notre ferme dans le cadre d'un stage de réorientation professionnelle grâce à Pôle Emploi en 2007 pendant 1 mois, puis en tant que salarié pendant 1 mois en 2008. Une relation de confiance s'est établie. Il a passé un BTS en horticulture à Wagnonville et ensuite il a travaillé au Lycée horticole de Lomme pendant 6 mois.

Nos filles n'ayant pas voulu reprendre la ferme, nous avons réfléchi à une transmission de la ferme à **Thomas**. Pour s'installer, il nous a d'abord loué 29 ares en 2012 puis 50 ares au 1er janvier 2013.

Avec **Thomas**, il y a eu échanges de savoirs sur le maraîchage. On était sur le même territoire, comme je vendais sur les marchés, je lui ai suggéré une commercialisation en AMAP. Une AMAP, ça demande du temps au niveau du relationnel. **Thomas et son épouse** ont commencé sur un rythme « salarié ». Il faut être bienveillant dans la parole mais là je me suis permis de dire que le métier nécessitait de travailler beaucoup plus.

Au 1er janvier 2015, la surface louée

s'élève à 2,5 ha avec, à côté du maraîchage, la mise en place d'une production d'œufs de consommation et de poulets de chair. »

« Au début de l'année 2013, nous avons été contactés par **Régis**. Il suivait une formation BPREA à Genech. Il cherchait un lieu-test, c'est-à-dire un peu de



terre pour tester sa capacité à produire des légumes biologiques. Autour de Genech, personne ne voulait lui prêter un terrain. Nous avons accepté qu'il tente l'expérience ici, à 30 kms de chez lui.

De mars 2013 à décembre 2014, il venait de Genech en moyenne six jours par semaine. Nous avons mis à disposition 1 ha de terre et le matériel nécessaire : tracteur, cultivateur, charrue, bac por-

té,... Autour du repas, nous discutons du résultat de ses ventes et des difficultés techniques qu'il rencontrait. Lapins, pigeons, rats, mildiou... Nous avons eu de nombreux soucis à résoudre cette année. **Régis** a également passé du temps chez d'autres producteurs, ce qui lui a permis d'observer d'autres pratiques.

Cette période test était un pari osé. **Régis** n'est pas issu du milieu agricole. C'est un secteur d'activité très exigeant. Le temps de travail est incommensurable et va de pair avec une rémunération souvent modeste. Mais le pari est réussi, **Régis** a donné sa mesure. Il s'est épanoui et il a trouvé depuis un lieu d'exploitation. De notre côté, c'est vrai que nous avions peur d'être dérangés dans notre routine quotidienne. Nous avons passé beaucoup de temps autour de la table pour répondre aux questions et envisager les possibles. Mais les échanges étaient fructueux. **Régis** était à l'écoute. Il nous a également transmis les savoir-faire dont il était détenteur ».

*propos recueillis par Stéphane Crocquey–
Claire Quintin-Album couveuse 2014-2015*



Témoignage de Jean-Pierre Lauwerie // 2 ha dans la région lilloise / A créé l'association « WEPPE EN BIO » avec des amis pour permettre à des hors cadre familial de « se tester au métier » / 62 ans, installation en 1988 // Accueil de deux personnes en contrat salarié en 2015

J'étais en fin de carrière et sans repreneur. Un jour, un groupe de jeunes de Terre de Liens est venu me rencontrer, ils m'ont demandé pourquoi je ne céderais pas à un porteur de projet ayant un projet en bio. Ça m'a mis la puce à l'oreille. Pourquoi ne pas céder à un bio, j'étais déjà presque bio ?

On a sympathisé un peu avec **Fanny** qui faisait partie du groupe, elle est venue travailler quelques temps. La ferme lui plaisait, elle souhaitait la reprendre. On a discuté, on s'est mis d'accord sur un prix. Elle est allée voir son banquier. Elle m'a dit : Il m'a reçue d'une manière spéciale. Il n'a rien voulu savoir. Il m'a dit : « Vous êtes du milieu citadin, pas du milieu agricole, vos parents ne vont pas répondre pour vous. Je suis désolé, ça ne marche pas ! » Alors qu'elle était diplômée bac +5 ! Il lui a dit non, parce qu'elle n'était pas du milieu agricole. Pour **Fanny**, il ne lui avait même pas laissée prouver ce qu'elle savait faire.

Ça m'a fait penser qu'on pouvait utiliser mon terrain, j'avais encore les outils, l'exploitation. J'ai eu l'idée de faire une zone d'essai pour 2 personnes, un lieu de test pour ceux qui ont envie de s'installer.

C'est avec l'aide d'amis et du directeur du CFFPA des Flandres à Lomme, M. Pottier que Jean-Pierre a créé, en 2013, l'association Weppes-en-Bio à Ennetières-en-Weppes. L'objectif était de permettre à des jeunes di-

plômés d'acquérir suffisamment d'expérience pour une reprise ou une création d'entreprise.

On a accueilli un jeune en contrat aidé en 2014. Pour 2015, on recherchait 2 personnes, on a accueilli **Louise et Elise**, toutes deux en contrat aidé. Elles sont censées faire 20 heures par semaine, elles en font plus en été. Les heures sont annualisées. L'entente est bonne, le résultat très bon. Au niveau climatique aussi, c'est une bonne année.

C'est une année de découverte, on teste toutes les productions, plein de façons de faire, mais on n'est pas équipé pour tout. J'étais équipé pour moi, pas pour accueillir des jeunes. La ferme qui veut reproduire ce modèle doit bien réfléchir en amont à ce qu'elle veut faire. Au mois de décembre, on va planifier l'année 2016. L'objectif est de se spécialiser sur certaines productions. L'année prochaine sera une année professionnelle. Pour **Élise et Louise**, le contrat aidé renouvelable une fois leur permettra de faire cette deuxième année.

Au niveau du fonctionnement, les filles dirigent l'exploitation. Il y a un CA tous les mois durant lesquels on échange, on discute. Il y a aussi des pauses pendant lesquelles on discute. On se côtoie toute la journée. Au début, elles voulaient avoir chacune leur parcelle de 1ha avec le même type de légumes, j'ai insisté pour qu'elles changent

d'avis: pour moi c'est mieux de travailler 2 ha ensemble plutôt qu'1 ha chacune, ça aurait été idiot. **Louise et Elise** ne se connaissaient pas avant de se tester chez moi, maintenant elles ont décidé de s'installer ensemble dès qu'elles auront trouvé une exploitation, elles ont compris que tout seul on a que deux bras.

Témoignage de Louise, salariée de l'association Weppes en bio

« Dans le cadre du CS (Certificat de spécialisation) en maraîchage biologique, j'ai fait un stage de 5 mois chez Laurent, mais je n'ai pas vu les cultures sur toutes les saisons. Je souhaitais apprendre le métier, avoir une vraie expérience grandeur réelle, faire une saison de A à Z pour voir si j'étais capable physiquement. C'est Fanny, qui travaillait chez Laurent, qui m'a présenté **Jean-Pierre**.

J'ai commencé mon contrat en mars, et quel chemin parcouru depuis, en 5 mois seulement ! Aujourd'hui, le matériel, ça me paraît naturel, **Jean-Pierre** nous a aidées à choisir le motoculteur, à prendre des décisions.

La façon de travailler nous est transmise par **Jean-Pierre**. Il a du recul par rapport à l'évolution de l'agriculture. Avec Élise, on s'essaye dans le travail ensemble. Aujourd'hui, l'idée est de faire une deuxième année, et de se sentir à l'aise. »

Témoignage d'Agnès Kindt // Maraîchère bio dans la région lilloise / Vente en AMAP / 1 actif / 28 ans, installée depuis novembre 2013 // Accueil de stagiaires

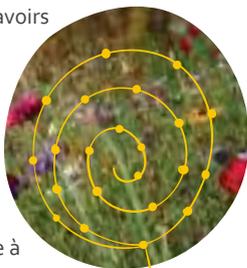
Il n'y a pas d'âge pour accueillir !

J'ai accueilli trois stagiaires depuis mon installation, deux en formation BPREA et un du CS en maraîchage biologique. Ce sont en général des personnes motivées, sérieuses, souvent en reconversion professionnelle.

Ce n'est pas facile dès l'entretien de savoir comment ça va se passer pendant le stage. Mais ça s'est toujours bien passé : candidats sérieux, ponctuels, plein de bonne volonté.

Pendant l'accueil, je ne change pas mon planning, et je prends un à deux stagiaires par an, pas plus. Pour moi, c'est un échange réciproque de savoirs : je peux transmettre des savoirs en maraîchage et les stagiaires qui sont en reconversion professionnelle me transmettent d'autres compétences, par exemple en électricité.

De plus, j'apprécie leur regard extérieur, cela m'aide à comprendre et à formaliser comment je fonctionne sur mon exploitation. J'ai appris à m'organiser pour les accueillir, de manière administrative et pratique sur la ferme.



Témoignage de Florentin Laloux // 22 ans / Porteur de projet

Embaucher un apprenti dans un groupement d'employeur, c'est possible !

J'avais passé deux étés en Seine et Marne chez mon oncle pour la moisson. J'avais envie de voir d'autres fermes. J'ai fait le choix du BTS ACSE en alternance. Mon oncle avait un salarié qui allait bientôt prendre sa retraite, qui souhaitait lever le pied. Il avait besoin d'un salarié à temps partiel. Il a parlé avec les agriculteurs de son groupement d'employeurs de ma demande d'être salarié du groupement. Ils ont dit oui, à condition que mon oncle gère le salarié. Le CFA a conclu pour la première fois une convention tripartite avec un groupement d'employeurs.

J'ai ainsi travaillé sur 5 exploitations en grandes cultures, mais de taille différente, de 80 ha à 1000 ha, dont les approches étaient différentes au niveau techniques, organisationnelles. Sur celle de 120 ha, j'ai vu la conversion de 38 ha en bio.

Cette expérience m'a appris à être autonome dans la gestion de chantier, dans la mécanique, dans la prise de décision. Ça apprend à s'adapter selon les exigences de tout le monde (ne pas figoler les champs ou être soucieux quant à la clientèle). Cette expérience m'a conforté dans l'idée que je m'étais faite de mon installation. »



Éclairages apportés par les témoignages

> L'accueil en stage puis en salariat a fait naître une **relation de confiance** entre l'accueillant et l'accueilli. Elle a suscité chez l'accueillant une envie de lui transmettre des terres.

> La forte motivation et **les nombreux échanges** dans le travail entre l'accueilli et l'accueillant ont été des facteurs de réussite importants dans l'installation de l'accueilli.

> La **création d'une association** pour la formation des jeunes à l'agriculture biologique a été possible parce que l'agriculteur disposait de terres, bâtiments et outils et d'un cercle d'amis partageant les mêmes valeurs.

> L'accueil a permis un **échange technique** réciproque entre l'accueillant et les accueillis.

> L'agriculteur a dû **adapter sa ferme** pour permettre l'accueil (achat de matériel, organisation). L'accueil engendre des coûts qu'il est nécessaire de bien quantifier en amont, de définir dans le contrat d'entrée.

> Les accueillis ont gagné en autonomie parce que les accueillants leur ont laissé une **liberté dans leurs projets et dans leurs prises de décision**.

> Le **regard extérieur** des accueillis est valorisé et pris en compte par l'agriculteur qui accueille, pour réfléchir à son système.

> L'expérience de **deux années en contrat d'apprentissage** a permis au porteur de projet de comprendre les choix faits par les agriculteurs en fonction de leur « système », et de se forger une idée plus claire de son projet d'installation.



«Inconsciemment compétents», les agriculteurs ?



Cette idée, abordée par Dominique Lataste, sociologue du cabinet Autrement Dit, cherche à montrer que les agriculteurs n'ont plus conscience de leurs compétences et, de ce fait, ne les transmettent pas. Bernard Coquelle illustre bien cette idée : « *Il y a un gisement de savoirs chez les anciens qui n'est pas toujours valorisé. C'est pas toujours facile d'optimiser les savoirs techniques qu'on a* ».

De plus, dans le monde agricole, on est bien souvent dans la « culture orale », pas « formalisée ». Les habitudes et gestes du quotidien qui nous semblent anodins ne le sont pas, ils résultent d'un apprentissage acquis grâce à de nombreuses années d'expérience et bien souvent transmis de manière « inconsciente » par les générations précédentes.

Le Groupement d'Employeurs // Une façon de partager l'emploi



Le groupement d'employeurs permet aux entreprises de se regrouper pour employer une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter. Les salariés du groupement d'employeurs effectuent des périodes de travail successives auprès de chacune des entreprises adhérentes au groupement.

Les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) ont également la faculté de développer, au bénéfice exclusif de leurs membres, les activités de groupement d'employeurs et peuvent, à ce titre, mettre du personnel à disposition de leurs membres sous réserve que cette mise à disposition ne dépasse pas 30 % de leur masse salariale¹.

¹ Source : travail-emploi.gouv.fr, 22/01/2014



Et vous, qu'avez-vous envie de transmettre ?





L'accueil...

pour entrer dans un réseau

Pour les candidats à l'installation hors cadre familial, être accueilli sur une ferme, c'est apprendre à **connaître le territoire**, les paysans, les clients, les fournisseurs, le fonctionnement du monde paysan.

C'est **entrer dans un réseau**. C'est se faire connaître et reconnaître.

Nous vous présentons le témoignage d'un agriculteur qui s'est appuyé sur son réseau pour créer **un collectif d'em-**

ployeurs afin d'accueillir un salarié.

Nous avons également choisi de vous présenter un témoignage hors région pour illustrer une **initiative intéressante portée par la CIAP⁴⁴**. Sa particularité est la création par le porteur de projet d'un groupe d'appui local pour favoriser son intégration sur le territoire, et pour l'accompagner dans ses besoins individuels.

« Témoignage de Denis Gheerardyn // Maraîcher bio dans les Flandres / 1 chef d'exploitation et 1 salarié à 20h/mois / 10 ha : maraîchage + céréales et foin / 58 ans, installé dans les Flandres depuis 2010 // Accueil d'un salarié avec d'autres agriculteurs puis d'une salariée avec un projet de transmission

« En novembre 2013, **Antoine** m'a abordé sur le marché pour me demander si je cherchais à embaucher. Je lui ai répondu automatiquement : non, quand on est maraîcher, on n'embauche pas - sous-entendu - on n'a pas les moyens financiers d'embaucher. **Antoine** m'a sollicité à nouveau par mail pour me dire qu'il souhaitait travailler bénévolement. Mais pour moi, si on travaille, on doit être rémunéré : je me suis renseigné sur les contrats TESA et j'ai embauché **Antoine** à partir de janvier 2014. Dès le début il m'a accompagné dans toutes mes activités agricoles. Il rencontre ainsi Gaëlle Sabau et Rémi Christiaens, les paysans avec lesquels je travaille, et surtout avec qui je commande des semences et j'achète du matériel. Tous expriment des besoins en main d'œuvre, et nous décidons de nous constituer en « collectif employeur » (le nom qu'on s'est donné), en embauchant chacun **Antoine** à temps partiel : Gaëlle 2,5 jours par semaine dans le cadre d'un remplacement congé maternité, Rémi 1 journée par semaine, et moi 0,5 jours par semaine.

Au niveau organisationnel et relationnel tout s'est bien passé, nous avions l'habitude de nous voir. Personnellement j'avais l'habitude d'accueillir, cela ne me faisait pas peur. Financièrement j'avais un peu peur au début, mais je me suis rendu compte que le fait d'avoir **Antoine** m'a permis d'augmenter mon chiffre d'affaires, donc finalement mes résultats n'ont pas été pénalisés.



La réflexion sur la transmission, c'est la rencontre avec **Antoine** qui l'a déclenchée. Il y a vraiment eu un déclic. Je me suis vu lui transmettre ma ferme. Quand il nous a annoncé qu'il allait s'installer durant l'été 2014, qu'il avait trouvé des terres ailleurs, cela m'a fait quelque chose, je m'étais projeté sur le fait de lui transmettre ma ferme. Mais la réflexion était engagée, et donc j'avais envie de poursuivre ce projet. Le contrat TESA s'est arrêté fin 2014. Si **Lucie** n'avait pas envoyé sa candidature, j'aurais mis une annonce pour embaucher quelqu'un. Dès le début avec **Lucie**, j'ai mis les cartes sur table, j'ai parlé de mon envie de transmettre ma ferme.

Aujourd'hui le projet est de transmettre à **Lucie** et de garder 5 ha de subsistance parce qu'elle ne souhaite pas avoir une grande surface, et je suis persuadé qu'il y a de la place pour installer une 2e personne avec une activité complémentaire.»

Témoignage d'Antoine Maguire // porteur de projet en maraîchage biologique / 30 ans

Depuis 2003, j'ai fait les saisons agricoles partout en France. J'ai passé 3 ans en Vendée où j'ai obtenu mon BPRA. Dans ma famille, personne n'est issu du milieu agricole. J'ai appris le maraîchage sur le terrain. Lorsque je suis revenu dans la région après avoir pris la décision de me lancer dans le maraîchage biologique, je suis allé voir **Denis** (voir témoignage précédent), ancien couvé. Il m'a accueilli sur son exploitation pour m'apprendre les techniques du maraîchage. Je suis également allé chez deux autres anciens couvés, dont une qui produit des plantes aromatiques et médicinales. Se confronter à la réalité du métier lorsqu'on souhaite s'installer me paraît indispensable. Echanger avec les producteurs, prendre conscience des difficultés qu'ils rencontrent, c'est enrichissant. Cette expérience chez plusieurs employeurs m'a donné encore plus envie de m'installer.»

source: Album couveuse Chrysalide 2015 & entretien





Témoignage de Lucie Leman // porteuse de projet en maraîchage 30 ans

Lucie est salariée chez Denis (voir témoignage précédent) depuis début juin 2015. Après des expériences professionnelles très différentes, elle s'est intéressée à l'agriculture avec le projet de s'installer en maraîchage bio sur une petite surface en permaculture.

Après avoir fait mon CS Bio, j'ai décidé qu'il fallait d'abord que je travaille sur des fermes pour à la fois gagner en expérience, m'intégrer à un réseau, et prendre le temps de mieux définir mon projet. N'étant pas issue du milieu agricole, je sens surtout que j'ai besoin de prendre confiance en moi pour ce métier.



J'ai envoyé début 2015 des candidatures spontanées chez plusieurs maraîchers, dont Denis. C'est Antoine (voir témoignage précédent), rencontré lors de mon CS Bio, qui m'en avait parlé. Denis a répondu positivement et je suis actuellement en contrat TESA chez lui pour 20 heures par mois. Je suis à la recherche d'autres agriculteurs chez qui travailler pour compléter ce temps de travail.

Témoignage de Jonathan Thibaud // Stage « paysan créatif » sur sa ferme d'installation / Constitution groupe d'appui local avec 4 paysans / Portage temporaire par la CIAP (achat du matériel et du cheptel) / Installé en 2015 à Campbon (44)

Mon histoire est particulière du fait que j'ai repris une ferme en liquidation judiciaire : il y avait urgence, ce qui a accéléré le processus d'installation.

Cela faisait un an qu'on cherchait une ferme avec ma femme, on avait activé tous les réseaux, ceux de la chambre d'agriculture, celui de la confédération paysanne. Les deux m'ont informé d'une ferme en liquidation judiciaire. On a été voir la ferme en septembre 2013, elle correspondait en grande partie à notre projet. On avait jusqu'en décembre pour se décider, avant qu'elle ne soit vendue aux enchères.

Les banques, même pour nous prêter 60 000€, étaient réticentes du fait qu'elles-mêmes perdaient de l'argent à cause de la liquidation judiciaire. On est passé par la CIAP qui nous a permis d'avoir un apport en plus [via le portage temporaire, la CIAP a engagé 24 000 € pour acheter le matériel et le cheptel], et finalement une banque nous a suivis. Elle est venue sur la ferme, elle a fait une demande de report de la date butoir de vente auprès du tribunal, ce qui a permis de repousser l'acquisition à février 2014.

J'ai démarré le stage paysan créatif début 2014, 4 mois après la première visite de la ferme. Le stage m'a permis de faire le parcours à l'installation tout en démarrant mon activité directement sur la ferme. Je



Crédit photo : CIAP

suis resté demandeur d'emploi, avec un statut stagiaire de la formation professionnelle, je continuais à percevoir mes indemnités chômage. La gestion financière passait par la CIAP, j'ai gagné en temps de travail, ma gestion était sécurisée.

Le stage impliquait que je choisisse des référents, et que je participe à des formations. L'année 2014 a été intense, il a fallu tout mener de front en même temps, et c'était difficile de faire comprendre qu'il me fallait passer du temps sur ma ferme pour créer mon activité !

J'ai choisi moi-même 4 paysans-référents, chacun avec une spécificité technique précise.

Un référent « élevage », que je connaissais déjà grâce à mes 6 années d'expérience en élevage. Un référent « fromagerie », qui était salarié d'une ferme voisine. Un référent « CUMA », adhérent de la CUMA du coin (à laquelle j'ai adhéré), qui voulait absolument qu'il y ait une installation sur le site. Et un référent « connaissance des terres », qui était l'ancien paysan de la ferme sur laquelle je me suis installé, qui avait transmis sa ferme 6 ans auparavant à ceux qui ont dû arrêter avec la liquidation judiciaire ; c'était presque mon cédant, il m'a apporté la connaissance de ses terres, du contexte local.

Nous avons eu, au tout début une réunion, tous ensemble : les 4 référents, la CIAP, et moi-même, pour formaliser le dispositif, la convention de stage. Le fonctionnement était très souple, il n'y a pas eu d'autres réunions au complet, c'est moi qui sollicitait les référents, ils venaient sur ma ferme. Par exemple, pour le fromage, j'ai pas mal sollicité mon référent, on a même formalisé des temps de rencontres régulières au début. Et quand j'ai voulu, début 2015, me lancer dans la tomme de chèvre, je l'ai rappelé, on a travaillé ensemble sur la recette. Par rapport à la CUMA, au début ce n'était pas évident, les autres adhérents passaient devant la ferme pour voir, mais sans s'arrêter, ce n'était pas très agréable. On a organisé une réunion avec mon référent pour que je puisse me présenter, et après cela allait mieux.

Suite au stage, nous nous sommes installés, ma femme et moi, en février 2015.



Éclairages apportés par les témoignages

- > La décision d'accueillir a été motivée par une rencontre : la sollicitation d'un porteur de projet.
- > L'appartenance à un groupe d'agriculteurs a facilité l'accueil à travers un emploi partagé.
- > L'accueil a révélé chez l'accueillant l'envie de continuer à travailler avec quelqu'un et une réflexion sur la transmission de la ferme .
- > Le portage temporaire a facilité l'engagement de la banque.
- > La constitution d'un groupe de 4 référents paysans thématiques a facilité l'accueil sur le territoire (relations avec la CUMA, coopération avec la ferme voisine dans la fabrication du fromage).
- > La complémentarité des profils des référents a été un atout majeur favorisant une installation dans l'urgence, notamment sur les aspects techniques.



Entrer dans un réseau : Comment ?

Différents groupes locaux existent, animés par des structures variées. Ils peuvent aborder des questions techniques ou générales liées au métier. Ces groupes peuvent être un moyen pour entrer en contact avec des agriculteurs partageant les mêmes sujets.

N'hésitez pas à contacter les structures agricoles pour connaître les groupes qui peuvent vous convenir, en fonction de votre besoin.



La CIAP 44

Créée en 2012 en Loire-Atlantique, la Coopérative d'Installation en Agriculture Paysanne, ou CIAP 44, a un statut de SCIC regroupant 5 collèges: organismes du secteur agricole, acteurs de l'économie sociale et solidaire, citoyens engagés, établissements publics, salariés de la SCIC CIAP. Ce modèle s'est depuis essaimé dans chaque département des Pays de Loire.

Elle propose 3 formes d'accompagnement, en fonction du projet et de la situation du porteur de projet: **un espace-test** en maraîchage biologique, **le stage paysan créatif**, et **le portage temporaire** de projet agricole.

- **Le stage « Paysan Créatif »**

Il s'agit d'une formation à l'entrepreneuriat qui regroupe 200 h de formation et d'accompagnement et 1 620 h de stage pratique, réparties entre une entreprise d'accueil (paysan référent) et le futur site d'installation du porteur de projet.

Le stagiaire est pendant 12 mois sous statut stagiaire de la formation professionnelle. Selon sa situation, il perçoit des indemnités de la part de Pôle Emploi ou du Conseil Régional. Le porteur de projet constitue un groupe d'appui local bénévole (paysan référent, paysans locaux, élus, citoyens engagés, etc.) qui le conseille et le soutien dans son projet.

- **Le portage temporaire**

Le portage temporaire permet, en amont de l'installation, de bénéficier de l'hébergement juridique, commercial et administratif de l'activité économique (production agricole, transformation et commercialisation) par la CIAP. Elle paye les factures, encaisse le produit des ventes et verse une indemnité au porteur de projet (qu'il perçoit de Pôle Emploi ou du Conseil Régional). Il permet également le financement d'investissements et de charges liés à la pré-installation: les matériels achetés sont la propriété de la CIAP, le porteur de projet les rachète lorsqu'il s'installe effectivement.



La formation APTEA proposée par AVENIR Nord Pas de Calais

L'APTEA, Association pour la Pérennisation et la Transmission des Emplois en Agriculture est un collectif de paysans qui accueillent ensemble un porteur de projet en vue de lui transmettre des savoirs paysans et ainsi participer à sa formation.

L'APTEA a pour but:

- de mettre en relation des candidats à l'installation en agriculture paysanne avec des paysans,
- de permettre à des porteurs de projet d'acquérir l'accompagnement technique et décisionnel indispensable pour ensuite s'installer,
- de créer ou recréer du lien entre les paysans,
- d'apporter un œil nouveau sur les fermes.

L'APTEA // Suite

Le porteur de projet, au sein de l'APTEA, est moteur de la création de son groupe d'accueillants.

Lorsque le groupe est créé, le porteur de projet signe un contrat de formation avec AVENIR 59/62.

Il bénéficie de formations collectives obligatoires ou optionnelles, de formations individualisées, d'un suivi personnalisé et d'une validation de ses acquis par un comité de professionnels. Il a le statut stagiaire de la formation professionnelle.

Chacun des paysans s'engage à accueillir environ 1 journée par semaine le stagiaire, à suivre une formation à l'accueil et à participer aux réunions du collectif.

La durée de la formation est adaptée au projet, elle est par exemple d'une année pour les projets en maraîchage.



Crédit photo : A Petits PAS - Stéphane Crocquey



Le tutorat proposé par AVENIR Nord Pas de Calais

Le tutorat part du principe que, de par leur connaissance du territoire, les paysans peuvent apporter des conseils et des contacts précieux aux futurs paysans, d'autant plus s'ils ne sont pas issus de ce territoire et/ou du milieu agricole.

AVENIR 59/62 propose le tutorat en complément de son accompagnement. Concrètement, il s'agit de mettre en relation un porteur de projet (appelé tuteuré) avec un paysan ou un paysan retraité (appelé tuteur) pour répondre à des besoins variables : conseils techniques, humains et/ou organisationnels.

C'est l'accompagnateur qui propose au porteur de projet un tuteur qu'il estime être le plus pertinent pour l'accompagner de par son profil et sa localisation géographique. L'association contacte alors le tuteur, lui explique la démarche, lui « présente » le porteur de projet. Si le tuteur accepte, soit le porteur de projet et le tuteur se contactent directement, soit plusieurs rencontres tripartites sont encadrées. L'accompagnateur suit le binôme et reste l'interlocuteur du tuteur et tuteuré pendant la durée du tutorat qui peut être très variable (un mois minimum jusqu'à un an renouvelable).





Boîte à outils



La boîte à outils contient :

- > Le panorama des **obligations réglementaires et administratives** relatives aux démarches d'accueil sur les fermes
- > Un tableau récapitulatif des **contrats et dispositifs** mobilisables pour l'accueil
- > Un **coin lecture** recensant des guides complémentaires à ce livret
- > Une liste des **sigles** utilisés et de leur signification



Accueillir: quelles obligations réglementaires et administratives?

> Pour tous les types d'accueil :

Déclarer auprès de la MSA la personne accueillie.

Vérifier auprès de son assurance que les risques liés à l'activité de la personne sur la ferme sont bien couverts (accident du travail, responsabilité civile).

Établir un contrat qui lie les parties (contrat de travail, convention de stage, ...).

> Les démarches administratives obligatoires à effectuer à l'arrivée d'un salarié : La Déclaration Pré-alable A l'Embauche (DPAE)

Quelle que soit la nature ou la durée du contrat retenu, vous devez déclarer votre salarié à la MSA avant sa prise de fonction, en utilisant la DPAE.. (article L1221-10 du code du travail). Ceci au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible d'embauche, et au plus tard, le jour ouvrable précédant l'embauche pour un envoi par courrier ou dans les

instants qui précèdent l'embauche pour une déclaration par fax ou par mail.

Cet imprimé permet à lui seul d'effectuer plusieurs formalités en une fois :

- La demande d'immatriculation du salarié.
- La déclaration au service de médecine du travail.
- La demande d'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage.
- La demande d'affiliation des salariés auprès des institutions de retraite complémentaire obligatoire pour les entreprises adhérentes à la CAMARCA et à AGRICA retraite AGIRC.
- La demande des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel.
- La demande pour bénéficier de certaines mesures pour l'emploi.

Pour l'embauche de salariés en CDD à temps plein, la DPAE-CDD vous permet de réaliser en même temps la DPAE et le contrat de travail de votre salarié.

Lors de l'embauche, vous devez fournir au salarié : soit une copie de la déclaration préalable à l'embauche,

soit une copie de l'accusé réception adressé par la MSA. Vous pouvez aussi choisir d'insérer dans le contrat de travail la mention de l'organisme destinataire de la déclaration (MSA).

Cas des TESA : Les employeurs qui utilisent le Titre Emploi Simplifié Agricole remplissent cette obligation directement au moyen du formulaire ou du service en ligne TESA.

> L'Accueil en stage :

Dans le cas de l'accueil d'un stagiaire, une convention de stage doit être signée entre toutes les parties (stagiaire-maître de stage, école ...) avant le début du stage. La convention fixe les responsabilités de chacun, afin que le stage remplisse bien sa fonction. Son rôle est également primordial en termes d'assurances : la convention de stage garantit la couverture sociale et le risque accidents du travail. En cas de litige, cela sera le seul document de référence.

AVENIR 59/62 en tant qu'organisme de formation est habilité à signer une convention de stage pour les personnes qu'elle accompagne.





Contrats et dispositifs mobilisables pour l'accueil

Nom	Objectifs	Durée totale	Critères d'entrée pour le candidat	Documents qui formalisent l'accueil	Statut de l'accueilli(e)	Rémunération de l'accueilli(e)	Conditions pour l'accueillant	A qui s'adresser ?
ADEMA <i>Accès des Demandeurs d'Emploi aux Métiers Agricoles</i>	Découvrir un métier	1 mois dont 3 semaines sur la ferme	Être demandeur d'emploi. Ne pas avoir suivi de formation ni d'avoir eu une expérience de plus de 3 mois en agriculture, agroalimentaire et travaux paysagers	/	Stagiaire de la formation professionnelle	Maintien des indemnités chômage ou RSA ou allocation versée par FAFSEA 660€	Encadrement et disponibilité pendant 3 semaines	Pôle Emploi
PSMP <i>Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel</i>	Découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel. Initier une démarche de recrutement	1 mois maximum, exceptionnellement renouvelable 1 fois si non atteinte des objectifs	Être sans activité et en parcours d'insertion, ou être en activité engagé dans une démarche d'insertion ou de réorientation professionnelle	Convention de mise en situation en milieu professionnel entre le bénéficiaire, l'agriculteur accueillant, le prescripteur, la structure d'accompagnement (si différente du prescripteur) et l'employeur (si le bénéficiaire est salarié)	Maintien du statut antérieur	Maintien des rémunérations / indemnités antérieures	Encadrement et disponibilité pendant 1 mois	Pôle Emploi
Contrat d'apprentissage	Se former dans le cadre d'une formation diplômante ou certifiante en alternance	CDD (1 à 3 ans) ou CDI (durée égale à celle de la formation). Peut être conclu à temps partiel. Temps sur la ferme: environ 50% de la durée de la formation	Être âgé entre 15-25 ans ou avoir le projet de créer ou reprendre une entreprise Être inscrit en formation dans un CFA	Durée légale appliquée aux salariés de l'entreprise Contrat d'apprentissage (candidat et entreprise) validé par l'organisme de formation	Apprenti (Salarié)	Salaires: de 25 à 78% du SMIC horaire selon l'âge de l'apprenti	Encadrement du salarié. Jours d'accueil imposés par le centre de formation. Versement d'un salaire: de 25 à 78% du SMIC horaire selon l'âge de l'apprenti et l'avancée dans la formation	Centre des Formations des Apprentis

Nom	Objectifs	Durée totale	Critères d'entrée pour le candidat	Documents qui formalisent l'accueil	Statut de l'accueilli(e)	Rémunération de l'accueilli(e)	Conditions pour l'accueillant	A qui s'adresser ?
Contrat de professionnalisation	Se former dans le cadre d'une formation continue en alternance	CDD de 6 à 12 mois (24 mois si candidat sans qualification ou bénéficiaire de RSA, ASS, AAH ou sortant de contrats aidés) ou CDI (durée de la formation). Temps sur la ferme: entre 75% et 85% (pour un contrat de 6 mois, environ 5 mois)	Demandeur d'emploi de plus de 26 ans et plus ou bénéficiaire du RSA, ASS, reconnu travailleur handicapé ou ayant bénéficié d'un contrat aidé	Contrat de professionnalisation	Salarié	Salaires: 55% à 100% du SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire en fonction de l'âge, de la qualification, et de son avancée dans la formation	Encadrement. Versement d'un salaire 55% à 100% du SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle en fonction de l'âge, de la qualification, et de l'avancée dans la formation. Certaines aides peuvent être versées sous conditions de l'âge du candidat	FAFSEA Pôle Emploi
Stages de formation initiale ou continue	Acquérir une expérience de terrain dans le cadre d'une formation diplômante ou qualifiante	Variable selon les formations	Être inscrit dans un établissement de formation	Convention de stage tripartite (organisme de formation, candidat et entreprise)	Stagiaire	Au-delà de 2 mois, pour les stagiaires de la formation initiale, montant légal d'indemnisation de stage en vigueur (3,60€/h au 01/12/15)	Encadrement. Pas de rémunération si la durée du stage ne dépasse pas 2 mois. Au-delà de 2 mois, pour les stagiaires de la formation initiale, montant légal d'indemnisation de stage en vigueur (3,60€/h au 01/12/15)	PAIT
Stage d'application	Pour des personnes en démarche d'installation: approfondir des compétences techniques (stage d'observation) ou d'étude globale de l'organisation et du fonctionnement d'une exploitation (stage de mise en situation)	Observation: 1 semaine à 1 mois, avec possibilité de cumuler deux stages Mise en situation: 1 à 6 mois	Être en parcours d'installation agricole, bénéficiaire d'un Plan de Professionnalisation Personnalisé (PPP)	Convention de stage tripartite (maître exploitant, stagiaire et le Centre d'élaboration du PPP)	Stagiaire agricole ou maintien du statut antérieur si plus favorable	Indemnité mensuelle au moins égale à 58 fois le montant du SMIC horaire (557,38€ par mois en décembre 2015). Pour les moins de 40 ans: bourse 230€ ou 385€ à solliciter (conditions précises à remplir)	Être installé depuis 4 ans; suivre formation «maître exploitant» 1 jour. Encadrement. Verser une indemnité mensuelle au stagiaire. Le maître exploitant reçoit une aide de 90 euros/mois	Organismes de formation



Nom	Objectifs	Durée totale	Critères d'entrée pour le candidat	Documents qui formalisent l'accueil	Statut de l'accueilli(e)	Rémunération de l'accueilli(e)	Conditions pour l'accueillant	A qui s'adresser ?
CAPE <i>Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise</i>	Tester son activité sur une ferme en étant hébergé(e) et accompagné(e) par une couveuse	1 an renouvelable 2 fois	Être en parcours à l'installation. Validation du projet par le comité d'entrée en couveuse (en Nord Pas de Calais: Chrysalide-A Petits Pas)	Contrat CAPE signé avec la couveuse. Convention de mise à disposition (l'accueillant, l'accueilli, A Petits Pas, le propriétaire)	Maintien de son statut antérieur	Maintien de son indemnisation antérieure	Indemnité de mise à disposition payée par l'accueilli fixée dans la convention de mise à disposition	En N.Pas de Calais: A Petits Pas - Couveuse Chrysalide
Salariat en CDI <i>Contrat à Durée Indéterminée</i>	Pour un travail qui entre dans l'activité normale et permanente de la ferme	Indéterminée	/	Contrat de travail salarié	Salarié	SMIC horaire ou au minimum conventionnel	Rémunération et charges sociales des salaires	MSA
Salariat en CDD <i>Contrat à Durée Déterminée</i>	Pour réaliser une tâche précise et temporaire	Jusqu'à 24 mois dans des cas très précis	/	Contrat de travail salarié	Salarié	SMIC horaire ou au minimum conventionnel	Rémunération et charges sociales des salaires	MSA
Salariat en CDI <i>Contrat à Durée Indéterminée Intermittent</i>	Pour des travaux saisonniers qui ont lieu chaque année	Temps de travail cumulé de minimum 5 mois sur l'année	/	Contrat de travail salarié	Salarié	SMIC horaire ou au minimum conventionnel	Rémunération et charges sociales des salaires	MSA
APTEA	Se former en étant accueilli sur plusieurs fermes en alternance	Durée définie dans la convention de stage	Avoir un projet d'installation défini, et une expérience agricole avérée ou un diplôme agricole	Contrat individuel d'accompagnement et de formation avec AVENIR 59/62. Convention de stage tripartite (porteur de projet, APTEA, AVENIR 59/62)	Stagiaire de la formation professionnelle	Pas de rémunération à ce jour	Participer à la formation du porteur de projet, aux réunions du collectif. Être en démarche agriculture paysanne	AVENIR 59/62

Nom	Objectifs	Durée totale	Critères d'entrée pour le candidat	Documents qui formalisent l'accueil	Statut de l'accueilli(e)	Rémunération de l'accueilli(e)	Conditions pour l'accueillant	A qui s'adresser ?
Stage paysan créatif CIAP ₄₄	Tester son projet d'installation et entrer dans un territoire	12 mois	Avoir un projet d'installation défini. Créer son groupe d'appui local bénévole	Contrat individuel de formation. Convention de stage pratique (paysan référent, porteur de projet, CIAP)	Stagiaire de la formation professionnelle	Rémunération de la formation professionnelle (Conseil Régional) pour les demandeurs d'emploi non bénéficiaires de l'allocation chômage	Encadrement	CIAP 44
Le contrat de génération	Faciliter l'embauche des jeunes et favoriser le maintien dans l'emploi des seniors. Assurer la transmission des savoirs et des compétences	CDI à temps plein ou pas moins de 4/5e	Binôme composé de: L'accueilli: être âgé de moins de 26 ans ou, 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés et les porteurs de projet Hors Cadre Familial (Loi d'Avenir) L'accueillant: être âgé de 57 ans et plus, ou 55 ans et plus s'il est reconnu travailleur handicapé	Contrat de génération	Salarié	SMIC horaire ou au minimum conventionnel	Une aide financière jusqu'à 4 000 euros/an est versée à l'employeur par Pôle Emploi, pendant 3 ans	Pôle emploi, mission locale ou Cap emploi



Coin lecture

- Guides réalisés dans le cadre du PRCTA, disponibles sur demande et téléchargeables sur le site du PAIT : www.deveniragriculteur-npdc.fr
 - « Je recrute, je travaille dans une exploitation agricole en Nord-Pas de Calais », Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais, FRCU-MA, AVENIR 59/62, PRCTA 2015
 - « Je transmets mon exploitation agricole », Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais, Safer, CEDAPAS, PRCTA 2015
 - « Devenir agriculteur avec une activité diversifiée - Guide du porteur de projet », Chambre, BGE Hauts de France, CIVAR, AVENIR 59/62, PRCTA 2015
 - « Je crée mon activité en maraîchage bio en Nord-Pas de Calais », Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais, Gabnor, Institut de Genech, PRCTA 2015
- « Des idées pour transmettre sa ferme », FADEAR, INPACT 2014
Disponible sur demande et sur le site www.agriculturepaysanne.org



Sigles utilisés

ACCRES : Aide aux Chômeurs Créant ou Reprenant une Entreprise

ADEMA : Accès des Demandeurs d'Emploi aux Métiers Agricoles

AFIP : Association de Formation et d'Information Pour le développement d'initiatives rurales

AFPR : Action de Formation Préalable au Recrutement

AMAP : Association pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne

APTEA : Association pour la Pérennisation et la Transmission des Emplois en Agriculture

AVENIR 59/62 : Association pour la Valorisation Economique des Nouvelles Initiatives Rurales

BPREA : Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation Agricole

BTS : Brevet de Technicien Supérieur

CAPE : Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise

CEDAPAS : Centre d'Etudes pour le Développement d'une Agriculture Plus Autonome et Solidaire

CFA : Centre de Formation des Apprentis

CFPPA : Centre de Formation Professionnel Pour Adultes

CIAP : Coopérative d'Installation en Agriculture Paysanne

CS : Certificat de spécialisation

CUMA : Coopérative d'Utilisation du Matériel Agricole

DPAE : Déclaration Préalable A l'Embauche

FADEAR : Fédération des Associations pour le Développement de l'Emploi Agricole et Rural

FAFSEA : Fond national Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises Agricoles

MSA : Mutualité Sociale Agricole

PAIT : Point Accueil Installation Transmission

PIDIL : Programme pour l'Installation et le Développement des Initiatives Locales

PRCTA : Programme régional pour la Création et la Transmission en Agriculture

TESA : Titre Emploi Simplifié Agricole



CEDAPAS

Maison des paysans

40 Avenue Roger Salengro

62 223 Saint-Laurent Blangy

03 21 24 31 54

cedapas.npdc@orange.fr



*Livret réalisé par AVENIR 59/62 et le CEDAPAS,
membres du réseau INPPACT*

Décembre 2015



AVENIR

Maison des paysans

40 Avenue Roger Salengro

62 223 Saint-Laurent Blangy

03 21 24 31 52

contact@avenir5962.org

Partenaires financiers :



L'accueil, pour qui ? Pour quels besoins ?

Ce livret vise à outiller agriculteurs et futurs agriculteurs sur les différentes manières de travailler ensemble, et à partager les questionnements de ceux qui l'ont vécu.

Parcourez les pages de ce livret et vous y trouverez :

- Les motivations et craintes des agriculteurs et porteurs de projet ayant accueilli et été accueillis
- Une quinzaine d'expériences d'accueil vécues en région Nord-Pas de Calais
- Des éclairages pour nourrir votre réflexion
- Des apports concrets sur les dispositifs et statuts possibles

Livret réalisé par AVENIR 59/62 et le CEDAPAS



réalisation graphique : Mathilde Descré - www.lamoujik.fr

Photos : AVENIR, CEDAPAS, Noémie Sicard, Stéphane Croquey, CIAP 44