

Méthode

La collecte de données distingue:

- les salariés saisonniers, embauchés pour la saison d'avril à septembre, pour des durées variables en fonction des besoins en main d'œuvre de l'exploitation et de la disponibilité de ces travailleurs saisonniers (souvent étudiants). Les contrats de travail varient de 15 à 35 h par semaine.

- des salariés permanents sur l'exploitation, y compris lorsque leur contrat annualisé prévoit une activité plus importante l'été : ces derniers sont employés parfois depuis plusieurs années. Ils sont expérimentés et connaissent bien l'exploitation. Ils ont acquis autonomie et responsabilités

- les associés intervenant sur l'atelier maraîchage. Sont considérés comme associés les personnes participants de fait à la gestion de l'exploitation dans son ensemble et intervenant dans les décisions stratégiques, même lorsque leur statut est celui de salarié (pour des raisons de protection sociale par exemple)

Le temps de travail est renseigné, par enquête, par travailleur, pour chaque catégorie : main d'œuvre associée, salariés permanents, sur l'année en heure par semaine. Pour cela, il est préférable d'identifier les périodes de l'année homogène en terme de temps de travail pour chaque personne.

Tableau 1 : Répartition du volume de travail entre associés et salariés

	Heures de travail heures / hectares / an
Main d'oeuvre salariée	250 - 420
Main d'oeuvre associée	500 - 700

Nous avons comptabilisé sous le terme « pot commun » la durée des tâches qui ne peuvent être rattachées à une culture donnée (gestion de l'exploitation, mais aussi irrigation, commercialisation ...)

Le graphique 1 illustre la charge de travail à l'hectare, particulièrement importante pour des structures de taille inférieure à 2 ha ou à 1 associé (exploitations n° 1 et n°6).

Des structures un peu plus grandes et l'emploi de salariés ne limitent pas toutefois mécaniquement le temps de travail des associés. La responsabilité de la gestion de l'exploitation repose sur le chef d'exploitation ou les associés : planification des cultures, encadrement de la main d'œuvre, recherche de nouveaux débouchés. Ces activités font appel à des compétences très variées en techniques de production, relations humaines, commerciales. Elles ont plus ou moins d'attrait selon les personnes. Un déficit de formation et d'expérience dans ces domaines mal intégrés dans les cursus de formation initial, ajoutent à la difficulté de maîtriser ces domaines d'activité très différents. Cela peut expliquer les orientations prises par nombre de candidats à l'installation : se tester seul, sans salarié permanent, pour contourner la difficulté d'avoir à encadrer une autre personne en plus de l'organisation de son travail propre.

Il y a certainement un point d'équilibre à rechercher entre surfaces, équipements, et économies d'échelle sur les charges de travail non proportionnelle à la surface cultivée (commercialisation, irrigation, gestion de l'entreprise...), on peut avancer prudemment quelques repères à partir des enquêtes réalisées, en 2010 et 2011 (9 exploitations), et les indications de la bibliographie.

En dessous de 1,5 ha, il semble difficile de rémunérer plus d'une personne au SMIC, à fortiori, d'embaucher de la main d'œuvre, y compris pendant les périodes de pointe.

3 à 4 ha de maraîchage nécessitent 2 ETP permanents (associés idéalement, associé et salarié avec des conditions sur la polyvalence et l'expérience de ce dernier, condition de son autonomie).

5 ha semble la surface limite pour 2 ETP : la main d'œuvre associée est complétée par l'embauche de salariés d'avril à octobre, saisonniers ou salariés permanents annualisés, à hauteur de 250 à 420 heures/ha/an, en fonction de la surface couverte en serre (Cf. tableau 1).

Graphique 1 : Volume de travail annuel ramené à l'hectare

