

Itinéraires BIO

le magazine de tous les
acteurs et actrices du bio !



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Bpost Charleroi X
post P201134



BIOWALLONIE

Le bio aujourd'hui & demain

REFLETS

L'alimentation durable et l'agriculture biologique sont intimement liées : interview de Monsieur le Ministre Yves Coppieters

L'ACTU DU BIO

Retour sur notre visite du Marché matinal de Rungis

DOSSIER SPÉCIAL

Gestion des ressources humaines
dans le secteur agricole

n°81



DEPUIS
2060
ANS
POUR VOUS!
24

CdL



**QUALITÉ
DURABILITÉ
PROXIMITÉ**

Pour notre **agriculture** et
notre secteur **agro-alimentaire**

CdL **Lab**

CdL **Tech**

CdL **Certif**

2 Laboratoires

d'analyse

1. **Denrées
Alimentaires**

Agréé AFSCA - tous
secteurs

2. **Lait Cru**

Agréé AFSCA et Région
Wallonne

**Service technique
en exploitations
laitières**



BE-BIO-05 COMITE DU LAIT

**Certification
et audits de
cahiers des
charges**

(QFL, guide AFSCA,
Vegaplan, BelBeef,
Bepork, ... et BIO) - Agréé
AFSCA et Région
Wallonne-tous secteurs.

Vous produisez local ?

Vous privilégiez les circuits courts ?

Vous aimez la cohérence ?

*Choisissez le partenaire local,
du secteur, le CdL !*

- Une entreprise locale, expérimentée, connaissant votre secteur
- Un service de qualité, proche de vous
- Une approche personnalisée
- Des équipes compétentes et dynamiques
- Des prestations combinées et des tarifs compétitifs

Route de Herve 104, 4651 Battice
087/69.26.30 - info@cdl-battice.be
www.cdl-battice.be

Le CdL est accrédité ISO 17025, 17065 et 17020 par BELAC (N°262)

SCARIFLEX : L'AÉRATEUR DE PRAIRIES QUI BOOSTE LEUR VIE



Scarification/ébousage :
élimination des
herbes mortes et
taupinières



Régénération :
implantation des
variétés fourragères
à indice élevé



Qualité nutritionnelle :
repousse rapide
et dense



Rendements durables :
productivité des
prairies sur le
long terme



SCAN ME



www.joskin.com

JOSKIN 244B

sommaire

4 | REFLETS

L'ALIMENTATION DURABLE ET L'AGRICULTURE BIOLOGIQUE SONT INTIMEMENT LIÉES : INTERVIEW DE MONSIEUR LE MINISTRE YVES COPPIETERS

8 | DOSSIER GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE SECTEUR AGRICOLE

PARTIE 1 : PAYSAGE GÉNÉRAL

PARTIE 2 : ENGAGEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

PARTIE 3 : BOÎTES À OUTILS

PARTIE 4 : PORTRAITS

39 | CONSEILS TECHNIQUES

GRANDES CULTURES

Les atouts d'un triage maîtrisé

MARAÎCHAGE

Fiche technique auxiliaire généraliste : punaise prédatrice Orius

POLYCULTURE-ÉLEVAGE

Observez la flore de vos prairies. L'agrostide stolonifère : méfiez-vous d'elle

45 | LES AVANCÉES DU BIO

QUEL SCHÉMA DE PLANTATION POUR RÉDUIRE LE DÉSHÉRBAGE MANUEL EN CULTURES LÉGUMIÈRES BIO ?

49 | LA RÉGLEMENTATION EN PRATIQUE

AIDES BIO ET CHANGEMENTS AU NIVEAU DE LA DÉCLARATION DE SUPERFICIE (DS) : QUAND ET QUOI FAIRE EN CAS DE REPRISE OU DE RENOUVELLEMENT ?

51 | L'ACTU DU BIO

LE COIN DES PRODUCTEURS ET PRODUCTRICES

Les nouvelles du Collège

Bio et agroécologie : convergences des idées, divergences des marchés

ÉVÈNEMENTS

Retour sur notre visite du Marché matinal de Rungis

NOUVELLES DES RÉGIONS

Le Fournil du Loup : une boulangerie bio à la campagne

Logiciel dégâts de gibier : les prix

59 | MANGER DURABLEMENT

DÉCOUVREZ LE MENU GAGNANT DU CONCOURS WALL'OH BIO 2024

60 | RENDEZ-VOUS DU MOIS

AGENDA

LIVRES DU MOIS

PETITES ANNONCES

Bimestriel N°81 de mars/avril 2025. *Itinéraires BIO* est une publication de l'asbl Biowallonie, Rue du Séminaire, 22 bte 1, à 5000 Namur. Tél. 081/281.010 - info@biowallonie.be - www.biowallonie.be
Ont participé à ce numéro (dans l'ordre de rédaction) : Philippe Grogna (Biowallonie), Emilie Remacle (Biowallonie), Claude Vanhemelen (FWH), Floriane De Muyter (INASTI), Madeline Kremers (FSRAW), Bénédicte Henrotte (Biowallonie), Valentin Broquet (Group S), Frédéric Gastiny (PreventAgri), Céline Berger (Biowallonie), Isabelle Hubert (Le Forem), Marie Castaigne (CPAS), Damien Charles (Quinoa asbl), Audrey Warny (Biowallonie), Julien Buchet (Biowallonie), Daniel Wauquier (Biowallonie), Damien Counasse (Biowallonie), Clément Nieuws (CRA-W), Laurent Jamar (CRA-W), Philippe Fagnoul (OPW), Thomas Schmit (Collège des Producteurs), Iris Szekely (Collège des Producteurs), Pierre-Yves Vermer (Biowallonie), Jérôme Widar (SPW), Lionel Michaux (Biowallonie), Carole Bovy (Biowallonie), Mélanie Fanuel (Biowallonie)
Conception graphique : IDFresh - hello@idfresh.eu
Impression : imprimerie Van der Poorten : mail@vanderpoorten.be
Ce bulletin est imprimé en 3.841 exemplaires sur du papier FSC mixed credit - Machine couché sans bois mat 90 g
Photo de cover : Ferme de Goyet © Collège des producteurs
Routage : l'Atelier Cambier - courrier@ateliercambier.be
Insertions ou actions publicitaires : Denis Evrard +32(0)497/416.386 - denis.evrard.pub@gmail.com

édito



BIO WALLONIE

Chères lectrices, chers lecteurs,

La 8^{ème} édition de la traditionnelle Journée de réseautage bio de Biowallonie a comptabilisé 343 personnes inscrites : merci pour votre confiance ! Votre participation si nombreuse à cet événement met en évidence un retour à des perspectives plus réjouissantes. Ainsi, bien que les chiffres de production soient toujours en baisse et que cela nous éloigne encore un peu plus de l'objectif des 30 % de SAU en Bio à l'horizon 2030, nous renouons enfin avec l'équilibre offre-demande ! Les consommateurs et consommatrices du Bio sont toujours bien là et vous êtes toujours bien présent•e•s !

Lors de cet événement, Madame la Ministre de l'Agriculture Anne-Catherine Dalcq a également indiqué son soutien, avec le Gouvernement, au bio local. « *L'accompagnement réglementaire et scientifique, renforcé par une structuration solide du marché et une valorisation du bio local, est indispensable pour renforcer le secteur et garantir une juste rémunération aux agriculteurs et agricultrices.* »

Avant de vous laisser vous plonger dans les pages de votre bimestriel, quelques mots sur le dossier spécial de cette édition, dont la thématique porte sur la gestion des ressources humaines dans le secteur agricole : pensé comme un premier support sur lequel vous baser pour l'engagement de main-d'œuvre dans votre exploitation agricole, nous avons bénéficié de l'expertise de plusieurs structures spécialisées pour vous offrir un dossier aussi pertinent que possible.

Bonne lecture,

Philippe Grogna, Directeur de Biowallonie

Le saviez-vous ?

Retrouvez la synthèse des rapports d'activités annuels de Biowallonie sur notre site. Celle relative à l'année 2024 sera bientôt disponible !



Envie de recevoir une fois tous les deux mois notre lettre d'information ?

Inscrivez-vous via www.biowallonie.be dans l'onglet « À propos de nous » ou envoyez un e-mail à info@biowallonie.be !



Ce magazine est imprimé de façon 100 % climat neutre par l'imprimerie Van der Poorten.





L'alimentation durable et l'agriculture biologique sont intimement liées

Interview de Monsieur le Ministre de l'Environnement et de la Santé, Yves Coppieters

Philippe Grogna, Émilie Remacle, Biowallonie

« Je ne peux que débiter mes propos en partageant avec vous mon enthousiasme à m'exprimer sur la BIO !

Et avant de rentrer dans le vif du sujet, je souhaite saluer très sincèrement votre travail et votre engagement ! Merci d'agir chaque jour pour nous alimenter de façon qualitative tout en préservant nos ressources naturelles. C'est un défi de chaque jour, j'en suis bien conscient. Nous ne pouvons plus nier les évidences, les ressources ne sont pas inépuisables et elles sont source de vie pour notre société. Nous sommes donc partenaires et j'aspire à travailler en étroite collaboration avec vous, avec l'UNAB, avec Biowallonie notamment pour déployer des projets qui amélioreront durablement notre environnement et la santé publique.

Sachez que l'amélioration du bien-être de toutes les Wallonnes et les Wallons, dont le vôtre évidemment, est ma priorité. Cela passera par diverses actions : une simplification administrative, une demande croissante pour vos produits, un revenu décent, une juste reconnaissance de la plus-value de votre engagement, une valorisation de votre travail.

Je m'engage à être à votre écoute et, dans le cadre de mes compétences, à agir pour mettre en place une politique impactante basée sur la confiance, le respect et l'efficacité.

Étant médecin, je suis convaincu du lien étroit entre production bio et santé, de nombreuses études le prouvent. Je serai donc votre ambassadeur ! »

Yves Coppieters, Ministre de l'Environnement et de la Santé

Quelles perspectives d'avenir souhaitez-vous pour le secteur agricole wallon ?

Ma vision pour l'avenir de l'agriculture en Wallonie repose sur une transition ambitieuse vers plus de durabilité et de résilience. Je souhaite travailler avec tous les agriculteurs !

Il est impératif de réconcilier les dimensions écologique, économique et sociale de l'agriculture. Cela signifie accompagner les agriculteurs dans l'adoption de pratiques toujours plus respectueuses des ressources naturelles, de la biodiversité réduisant l'empreinte écologique tout en renforçant leur

rentabilité. Un défi de taille !

Par ailleurs, vous le savez, je suis très attentif à la santé des personnes. Fournir une alimentation saine et de qualité est un objectif majeur de mon mandat de ministre. Et, tout naturellement, je crois que les agriculteurs bio sont des partenaires de tout premier plan.

La Bio répond donc aux enjeux actuels et constitue pour moi un moyen d'atteindre nos objectifs environnementaux et de santé publique.

Je souhaite évidemment que chaque agriculteur puisse vivre dignement de sa passion et mettre à profit son savoir-faire technique pour enrichir les pratiques actuelles. Je vous souhaite la santé évidemment !

Je souhaite également une agriculture qui se base sur des sols vivants et résilients, une eau dont les concentrations en substances polluantes baissent et un air dont la qualité s'améliore.

Parce que si nos ressources sont qualitatives, les cultures — et nos aliments — n'en seront que meilleures.

C'est ma vision « One Health ».

En outre, le dialogue avec les partenaires européens, dans le cadre notamment de la politique agricole commune, des révisions de Directives, est essentiel pour défendre nos intérêts et promouvoir des modèles

agricoles plus vertueux. Il faut évidemment éviter les concurrences déloyales.

L'enjeu de la résilience alimentaire est également au cœur de mes priorités.

En Wallonie, environ 12,5 % de la surface agricole utile est consacrée au Bio, une part supérieure à la moyenne européenne. Cependant, pour atteindre les 30 % fixés par le Plan Bio 2030, il nous faut mobiliser

davantage de ressources, soutenir la demande, l'innovation et poursuivre le développement des filières biologiques locales adaptées aux spécificités de notre territoire.

J'agirai à mon niveau et je vous reviendrai prochainement et plus concrètement à ce sujet. Je travaille en effet actuellement sur ce dossier avec mes équipes.

Quels sont vos objectifs de développement de l'agriculture biologique d'ici la fin de votre mandat ?

Le Plan Bio 2030, piloté par ma collègue, la Ministre Dalcq, fixe des objectifs ambitieux pour renforcer la place de l'agriculture biologique, je l'ai dit.

Les chiffres actuels illustrent le besoin de concentrer les moyens afin de les atteindre.

Pour ma part, je souhaite positionner ce secteur comme une solution clé à deux

enjeux majeurs : la prévention en santé et la protection de l'environnement.

Je souhaite assurer la mise en œuvre d'un nouveau plan d'action pour l'alimentation saine et durable. Et je pense sincèrement donner une place de choix aux produits locaux bio. Par ailleurs, je souhaite positionner l'agriculture bio comme protectrice des

ressources, en eau notamment. J'étudie actuellement la meilleure méthode pour valoriser ce travail dans des zones prioritaires.

Je souhaite donc apporter un soutien concret tant en termes de visibilité, de crédibilité, de développement et d'appui à la demande en Bio.

La Déclaration politique régionale a déjà identifié un besoin de valorisation de la production bio wallonne.

Sur base de vos prérogatives, qu'imaginez-vous mettre en place pour augmenter la part des produits bio wallons chez le consommateur ou la consommatrice ?

Pour que les produits bio wallons soient davantage présents dans les assiettes, nous devons miser sur plusieurs leviers. À ce titre, ma collègue Ministre de l'Agriculture développera toute une série d'actions à son niveau et nous avons convenu d'agir de façon totalement complémentaire.

Je souhaite agir par le biais de l'alimentation saine et durable en travaillant évidemment à son accessibilité pour tous. Le service public doit soutenir plus particulièrement les personnes dans la précarité pour leur donner toutes les chances de s'alimenter

correctement. C'est ma volonté d'agir pour un cercle vertueux cohérent.

Je souhaite intégrer la Bio à travers mes différentes compétences et lui donner une place de choix pour l'amélioration de la prévention santé, de l'économie sociale, de l'environnement. Je suis par exemple particulièrement attentif aux projets destinés à favoriser l'intégration de produits sains et durables dans les repas des hôpitaux.

Le soutien et la compréhension des citoyennes et des citoyens à l'importance

de la Bio dans notre société est essentiel. Je veux donner du sens aux personnes qui hésiteraient encore à manger bio. Et pas uniquement pour des raisons écologiques.

J'assurerai l'aboutissement des dossiers des « hubs » logistiques et des infrastructures appuyant le déploiement territorial des circuits courts. Ces projets représentant des investissements conséquents devront évidemment être utilisés à leur plein potentiel et se positionner comme des leviers complémentaires permettant le plein essor de Mabis à Bruxelles.

Quels liens faites-vous entre le développement du Plan Bio 2030, le PGDA, le PGDH3, et le plan de transition vers l'agroécologie ?

La Wallonie s'est dotée d'une série de Plans et Programmes, très souvent en exécution de Directives européennes. J'en retiens une forte ambition environnementale, une série d'obligations et de plans d'actions.

La cohérence et l'alignement entre ces différents plans sont essentiels ! De même que la volonté de travailler avec tous les modèles d'agriculture.

PGDA, PGDH, agroécologie, agriculture bio : avançons sur tous les fronts, et chacun selon ses possibilités, pour réduire autant que possible les émissions de pollution à la source en protégeant les ressources naturelles comme l'eau et les sols ! Toutes ces actions s'appuient mutuellement.

En intégrant des indicateurs de suivi et d'impact, nous nous assurons que ces plans

convergent vers une gestion plus durable de notre environnement. Ces indicateurs permettent également d'évaluer les progrès réalisés en termes qualitatifs et quantitatifs.

Quels liens faites-vous entre l'alimentation durable et l'agriculture biologique ?

L'alimentation durable et l'agriculture biologique sont intimement liées. Les produits bio locaux représentent une solution clé pour une alimentation respectueuse de l'environnement et de la santé. Favoriser ces produits, c'est non seulement réduire notre empreinte carbone, notre impact sur les ressources environnementales, sur la nature, la biodiversité mais aussi

offrir aux consommateurs des produits de qualité, exempts de pesticides et riches en nutriments.

Nous prévoyons de déployer un programme spécifique pour favoriser l'accès à une alimentation bio et durable pour des publics plus précarisés, en collaboration avec l'AVIQ, les centres sociaux et les différentes parties

prenantes. Ce programme sera détaillé ultérieurement.

À terme, l'objectif est de structurer une véritable éducation alimentaire à l'échelle régionale, en intégrant ces principes partout, dont les écoles, afin que les jeunes générations adoptent dès le plus jeune âge des pratiques alimentaires responsables.

En tant que Ministre wallon de l'Environnement et de la Santé, vous considérerez avoir réussi votre mandat (notamment en ce qui concerne l'agriculture biologique) si...

Si, d'ici la fin de mon mandat, nous avons réussi à convaincre un nombre croissant d'agriculteurs de passer au bio et à consolider ce secteur comme une véritable solution pour l'avenir, alors je considérerai cela comme un succès. Je veux que les agriculteurs bio se sentent soutenus et valorisés pour la plus-value de leur travail.

Je considérerai également ma mission accomplie si les consommateurs adoptent massivement les produits bio wallons, et si ces derniers deviennent un élément central de notre stratégie alimentaire durable. Il est essentiel de réconcilier l'offre et la demande en bio !

Enfin, j'ambitionne de voir la Wallonie citée comme un modèle réussi de transition agricole à l'échelle européenne.

La transition vers une agriculture plus durable est un défi, mais également une opportunité unique pour la Wallonie. Avec le soutien des agriculteurs, des consommateurs et des différents parties-prenantes, nous pouvons

construire un modèle de société exemplaire, alliant respect de l'environnement et bien-être des citoyens. Je suis pleinement engagé à réaliser cette vision.





LE BIO LOCAL ET ÉQUITABLE
qui soutient l'agriculture familiale



LA MAÎTRISE DE CHAQUE MAILLON DE LA FILIÈRE
Une coopérative gérée par ses éleveurs
LE BIEN-ÊTRE ANIMAL À CHAQUE ÉTAPE!



Commercialisé par la coopérative PQA à Malmedy | **Visitez www.pqa.be** Avec le soutien de 



Engrais organique

- Utilisable en culture bio
- Contient de l'azote ammoniacal rapidement absorbé par la plante
- Le plus efficace sur le marché
- Prix raisonnable

Semences céréales Bio

- Céréales
- Fourragères

Mélange prairie « SENCIER »

Aliments animaux Bio

- Aliments simples : orge, épeautre, avoine, triticale
- Féveroles, pois, maïs, tourteaux de soja, tourteaux de tournesol
- Aliments composés vaches, jeunes bovins, porcs, volaille
- On peut travailler à la carte. C'est vous qui décidez.

Condiments minéraux Bio

- Sels minéraux Bio
- Blocs à lécher
- Sel marin
- Algues marines
- Magnésie, cuivre, sélénium
- Huile de foie de morue

Rue des Déportés 24-6120 JAMIOULX
Tél. 071/21 31 73-Fax 071/21 61 85



Apprendre le vivant, quoi de plus naturel ?

JOURNÉES PORTES OUVERTES 5 AVRIL ET 6 SEPTEMBRE 2025

- Agriculture durable
- Alimentation
- Auxiliaire animalier
- Biotechnologies
- Environnement
- Forêt et Nature
- Viti-viniculture

AGRONOMIE & ENVIRONNEMENT
Rue du Haftay 21 - 4910 LA REID
☎ +32 (0)4 279 40 80 ✉ agro.secretariat@hepl.be



© Getty Images

HEPL
Haute Ecole de la Province de Liège

Itinéraires BIO 81 • mars/avril 2025

Introduction

Margot Renier, Biowallonie

Besoin d'aide dans votre exploitation agricole? Ce dossier sert de premier support sur lequel vous pourrez vous baser pour l'engagement de main-d'œuvre !

Nous avons choisi de concentrer son contenu sur le secteur agricole. Les autres secteurs ne seront dès lors pas abordés ici.

La gestion des ressources humaines est une compétence à part entière, qu'il est essentiel de maîtriser ou pour laquelle il peut être utile de se faire accompagner ! Nous avons bénéficié de l'expertise de plusieurs structures spécialisées pour vous offrir un dossier aussi pertinent que possible.

Ce dossier est divisé en quatre sections. La première présente le paysage général, avec une explication brève sur les conventions collectives de travail, les accords interprofessionnels et les commissions paritaires.

Ensuite, nous explorons les différentes possibilités d'engagement, qu'il s'agisse de prestations rémunérées ou d'aides gratuites. Des articles sont spécifiquement dédiés au statut de conjoint·e aidant·e, aux services de remplacement, aux groupements d'employeurs et aux stagiaires.

La troisième partie, intitulée « boîte à outils », regroupe un ensemble d'éléments essentiels, qu'ils soient obligatoires ou non, à connaître, comme les différents types de contrats, les obligations en matière de bien-être au travail et les aides à l'emploi disponibles via le Forem et le CPAS.

Enfin, la dernière section présente des portraits pour illustrer concrètement la réalité du terrain, que ce soit une ferme embauchant des saisonnier·ère·s, une brigade de bénévoles prête à réaliser des chantiers sur vos exploitations ou encore deux entreprises mettant l'accent sur l'aspect social.

Bonne lecture !

Sommaire du dossier

Partie 1 Paysage général	10
Partie 2 Engagement de main-d'œuvre	11
Distinguer le travail rémunéré de l'aide gratuite	11
Le ou la conjoint•e aidant•e : un statut à part entière !	14
Les Services de Remplacement agricoles de Wallonie : une aide précieuse pour les agriculteur•rice•s	16
Groupement d'employeurs : atouts pour le secteur agricole	17
Le stage : un outil nécessaire de transmission et de formation pour le Bio	20
Partie 3 Boîtes à outils	23
Recruter son ou sa premier•ère salarié•e : obligations légales et démarches incontournables ..	23
Bien-être au travail, comment aborder la question dans un secteur intensément sollicité ?	28
Aides à l'emploi dans le domaine agricole	32
Partie 4 Portraits	35
Le ballet des saisonnier•ère•s à la Ferme maraîchère du Peuplier	35
Les chantiers des Brigades d'Actions paysannes	36
Entreprises sociales : l'approche de Cynorhodon et Réseau paysan	37

PARTIE 1. PAYSAGE GÉNÉRAL



Conventions collectives de travail, accord interprofessionnel, commissions paritaires... Situons-nous !

Claude Vanhemelen, FWH (Fédération wallonne horticole)

En Belgique, la concertation sociale n'est pas un vain mot. Les acteurs et actrices de cette concertation, qui se fait à plusieurs niveaux (interprofessionnel, sectoriel et entrepreneurial), sont appelés les partenaires sociaux.

LEXIQUE. CCT : Convention collective de Travail • AIP : Accord interprofessionnel • CP : Commission paritaire

➔ Les partenaires sociaux représentent d'une part les employeur·euse·s, d'autre part les travailleur·euse·s. Ils sont chargés de négocier les **Conventions collectives de Travail (CCT)** qui fixent les conditions de travail et de salaires et règlent les droits et les devoirs des parties contractantes.

Tous les deux ans, un **Accord interprofessionnel (AIP)** est conclu entre les partenaires sociaux formant le Groupe des 10. Le Gouvernement fédéral est souvent associé à ces négociations. L'AIP fixe, pour les deux ans à venir, un cadre (notamment la norme salariale) qui sera transposé dans des conventions collectives de travail ou des lois et arrêtés.

➔ Au niveau sectoriel, ce sont les **Commissions paritaires (CP)** qui entrent en jeu.

Les CP sont des institutions constituées, pour les différentes branches d'activités, de façon paritaire, c'est-à-dire à nombre égal, de représentant·e·s d'organisations patronales et de représentant·e·s d'organisations syndicales. Les organisations qui y siègent doivent satisfaire à des critères notamment de représentativité dans le secteur d'activité en question.

Les Commissions paritaires ont pour missions principales de conclure, dans le cadre de l'AIP en vigueur, les CCT qui seront adaptées aux sous-secteurs particuliers qui rentrent dans leurs champs de compétence.

La teneur des CCT est conclue librement entre les partenaires sociaux mais, évidemment, les dispositions qui seraient contraires aux sources de droit supérieur (traités internationaux, lois, décrets...) sont considérées comme nulles.

Tout·e employeur·euse ayant du personnel est lié·e à une Commission paritaire. Celle-ci est fonction de l'activité principale de l'entreprise et ne se choisit donc pas. L'employeur·euse peut être une personne physique ou une personne morale. L'activité principale est l'activité économique à laquelle est consacrée la plus d'heures de travail ou la plus forte répartition de personnel.

➔ Les Commissions paritaires 144 et 145, en pratique, se réunissent ensemble et concluent des accords comparables.

➔ À noter que, depuis 2023, les CP 144 et 145, qui étaient auparavant compétentes uniquement pour les ouvrier·ère·s, le sont désormais également pour les employé·e·s de la CP 200 qui travaillent dans des entreprises agricoles ou horticoles.

Le secteur agricole relève de la Commission paritaire CP 144. Son champ de compétences couvre les différents types d'élevage, les grandes cultures, la culture du lin et du chanvre, ainsi que les soins aux chevaux (manèges) et les services de remplacement¹.

Le secteur horticole, avec ses différents sous-secteurs (production de fruits, légumes, vigne, pépinière, floriculture ; création et entretien des parcs et jardins...) relève de la Commission paritaire CP 145.

PARTIE 2.

ENGAGEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE



Distinguer le travail rémunéré de l'aide gratuite dans le secteur agricole

Claude Vanhemelen, FWH (Fédération wallonne horticole)

En cas de besoin d'aide dans leur exploitation, les agriculteur·rice·s et les horticulteur·rice·s peuvent recourir à de la main-d'œuvre supplémentaire sous différents statuts, qu'il s'agisse de prestations rémunérées ou d'aide gratuite.

Prestations rémunérées

Qu'ils ou elles soient en personnes physiques ou en personnes morales, les agriculteur·rice·s et horticulteur·rice·s peuvent, comme n'importe quel·le autre employeur·euse, engager du personnel sous contrat à durée indéterminée (CDI) ou sous contrat à durée déterminée (CDD). Ce n'est pas une obligation mais il est conseillé de faire appel à un secrétariat social agréé, ou à un prestataire de services sociaux, pour assurer correctement l'exécution de ses obligations sociales, notamment à l'égard de l'ONSS. Nous ne développerons pas, dans cet article, ces formes d'engagement « classiques ».

Main-d'œuvre saisonnière

➔ Généralités

Le système du travail saisonnier, réglementé depuis 1994 en horticulture et depuis 2000 en agriculture, est tout à fait particulier et se rapproche du travail occasionnel dans l'Horeca.

Contrairement au travail régulier (en CDI, CDD...), le contrat qui lie l'employeur·euse et le·la travailleur·euse saisonnier·ère débute et prend fin chaque jour et ne doit pas être constaté par écrit.

Le·la travailleur·euse saisonnier·ère n'est autorisé·e à travailler dans ce système qu'un nombre limité de jours par an. Depuis le 1^{er} juillet 2023, le quota de jours autorisés par saisonnier·ère s'élève à 100 jours en horticulture et 50 jours en agriculture, ainsi que 100 demi-jours dans le cas particulier de l'élevage laitier. Ce système flexible permet à l'agriculteur·rice ou à l'horticulteur·rice d'engager de la main-d'œuvre à des conditions avantageuses pour faire face à un surcroît de travail et quand les circonstances, notamment climatiques, le permettent. À noter que cette flexibilité s'applique aussi au travailleur ou à la travailleuse qui n'est pas tenu·e de revenir le lendemain s'il ou elle n'est plus disponible ou intéressé·e par le travail.

➔ Rémunération et temps de travail

Le salaire horaire applicable à partir du 1^{er} janvier 2025 pour les saisonnier·ère·s en agriculture (CP 144) s'élève à 12,16 €/h. Pour les saisonnier·ère·s occupé·e·s en horticulture, il s'élève, selon les sous-secteurs de la CP 145, de 12,64 €/h en maraîchage à 15,32 €/h en pépinière. Ces montants sont le minimum légal que l'employeur est tenu de payer. Un précompte professionnel de 11,11 % est à déduire du salaire brut, sauf si l'agriculteur·rice est au forfait. L'employeur·euse intervient dans les frais de déplacements depuis le lieu de résidence du travailleur ou de la travailleuse.

Le temps de travail minimal par jour s'élève à trois heures. Il est permis de travailler au maximum jusqu'à 11 heures par jour et 50 heures par semaine, sans que l'employeur·euse n'ait à payer un supplément de salaire pour ces heures au-dessus du temps de travail normal.

➔ Cotisations ONSS

Les cotisations sociales à verser à l'ONSS sont calculées sur base d'un montant forfaitaire fictif journalier, quels que soient le nombre d'heures réellement prestées et le salaire réellement perçu. La cotisation sociale que l'employeur·euse doit à l'ONSS pour un·e saisonnier·ère est donc nettement inférieure

à celle qu'il devrait pour un·e travailleur·euse régulier·ère. La plupart du temps, suite à l'application du Bonus à l'emploi, aucune cotisation ONSS n'est à retenir sur le salaire du travailleur ou de la travailleuse.

L'employeur·euse doit disposer d'un numéro d'inscription à l'ONSS. La demande d'inscription peut être effectuée en ligne, via le site Web de l'ONSS www.securitesociale.be.

➔ Obligations administratives de l'employeur·euse

L'employeur·euse doit effectuer, avant le début du travail, une DIMONA de chacun·e de ses saisonnier·ère·s pour chaque jour de prestation. Pour ce faire, l'employeur·euse doit disposer du numéro national du travailleur ou de la travailleuse et indiquer l'heure de début et de fin de l'occupation journalière. Une application spécifique a été créée pour pouvoir le faire facilement, à l'avance pour plusieurs jours et pour plusieurs travailleurs (Multi Dimona sur le site : www.securitesociale.be). La Dimona est de la responsabilité de l'employeur·euse. En cas de contrôle, un·e saisonnier·ère dont la Dimona n'a pas été faite (ou pas correctement faite), sera considéré·e comme un·e travailleur·euse régulier·ère pour tous les jours prestés depuis le début de l'année civile jusqu'au jour de l'infraction !

L'employeur·euse doit disposer d'un **formulaire occasionnel par travailleur·euse saisonnier·ère**. L'identité et les temps de travail y seront repris. L'employeur·euse est tenu·e de le parapher régulièrement (au moins une fois par semaine). Le formulaire doit pouvoir être présenté en cas de contrôle. Un seul formulaire peut être rempli pour un·e travailleur·euse par année calendrier. Chaque formulaire a son propre numéro et l'année y est indiquée. Si le·la saisonnier·ère poursuit dans une autre exploitation, le formulaire qu'il·elle possède déjà doit continuer à être utilisé. Si le·la travailleur·euse perd son formulaire, il·elle ne peut en principe plus travailler comme saisonnier·ère pour le reste de l'année. L'employeur·euse doit donc demander au travailleur ou à la travailleuse saisonnier·ère s'il ou elle a déjà travaillé dans le cadre du système, afin de ne pas risquer de dépasser le quota de jours autorisés. **Dans les secteurs agriculture et horticulture confondus, le·la travailleur·euse peut travailler un maximum de 100 jours par an, dont 50 jours maximum en agriculture.**

- Avant la fin du mois qui suit chaque trimestre, l'employeur·euse doit effectuer une déclaration à l'ONSS (DMFA), même s'il ou elle n'a pas occupé de travailleur·euse·s au cours du trimestre écoulé (déclaration néant).

Travail intérimaire

Un·e agriculteur·rice peut s'adresser à une agence d'intérim pour faire face à un supplément de travail exceptionnel. Un·e intérimaire peut également travailler dans le système saisonnier mais cela reviendra plus cher à l'agriculteur·rice puisqu'il faudra rémunérer les services de l'agence d'intérim.

Étudiant·e

Les étudiant·e·s peuvent travailler chez un·e agriculteur·rice, en étant rémunéré·e·s :

- sous contrat d'occupation étudiant, avec des cotisations sociales réduites : ils·elles peuvent prêter, à ces conditions, un maximum de 475 h par an (à noter que le contingent avait été porté à 600 h en 2023

Certain·e·s employeur·euse·s l'effectuent eux·elles-mêmes, mais il vaut mieux recourir aux services d'un secrétariat social. Toute déclaration non rentrée ou effectuée en retard expose à de lourdes amendes.

- L'employeur·euse doit remettre une **fiche salariale** au travailleur ou à la travailleuse pour chaque période de travail (d'un mois maximum). Ce document doit reprendre toutes les données de rémunérations. Le·la travailleur·euse signe pour acquit sur un double de la fiche salariale et l'employeur·euse conserve ce double pendant cinq ans au moins. Au début de l'année suivante (en mars au plus tard), les travailleur·euse·s reçoivent un **compte individuel**, à savoir un résumé de toutes les fiches salariales de l'année écoulée. L'employeur·euse qui a déduit du précompte professionnel doit fournir une fiche fiscale 281.10 au travailleur ou à la travailleuse. L'employeur·euse peut faire rédiger ces documents salariaux par un secrétariat social, qui établira les fiches salariales en même temps que la déclaration ONSS (voir plus haut).

- L'employeur·euse doit tenir à disposition des travailleur·euse·s, un **règlement de travail** et avoir conclu une **assurance « accidents du travail »**.

Par ailleurs, le nombre de jours que peut prêter un·e saisonnier·ère engagé·e via une agence d'intérim est moindre que dans le système saisonnier classique : en horticulture, 65 jours au lieu des 100 jours autorisés et, en agriculture, 30 jours au lieu de 50.

et 2024 mais la décision n'a pas encore été validée pour 2025) ;

- en tant que travailleur·euse saisonnier·ère (voir plus haut). Le système saisonnier et le contrat d'occupation étudiant peuvent être cumulés !

➔ Commande des formulaires occasionnels

Les formulaires occasionnels pour le **secteur agricole** (code ONSS 193 ou 293) peuvent être obtenus uniquement auprès du Fonds social et de Garantie pour l'Agriculture (FSG) – Waarborg en Sociaal Fonds Landbouw, à 3000 Leuven. Le seul mode de commande de ces documents consiste à verser le montant dû (3 € par formulaire) sur le numéro de compte IBAN **BE95 7390 0127 6458** et BIC **KREDBEBB** du Fonds social, en mentionnant en communication :

– l'année civile

– le n° d'ONSS de l'employeur·euse

– le nom officiel et l'adresse de l'employeur·euse, en cas de virement d'un compte en banque qui n'est pas au nom de l'employeur·euse.

Il faut commander les formulaires suffisamment à temps avant l'engagement, compte tenu du délai nécessaire pour l'envoi postal dès réception du paiement par le FSG !

Les formulaires occasionnels pour le **secteur horticole** (code ONSS 194-494 et/ou 594) peuvent être obtenus uniquement auprès du Fonds social et de Garantie des Entreprises horticoles – Waarborg en Sociaal Fonds Tuinbouw, à 3000 Leuven. Le seul mode de commande de ces documents consiste à verser le montant dû (3 € par formulaire) sur le numéro de compte IBAN **BE83 7390 0133 0315** et BIC **KREDBEBB** du Fonds social, en procédant comme ci-dessus.

Mais il faut noter que c'est l'agence d'intérim qui est légalement l'employeur·euse du travailleur ou de la travailleuse, et non le·la producteur·rice, ce qui constitue une simplification administrative pour lui ou elle.

- en tant qu'aidant·e étudiant·e : s'ils ou elles ont moins de 25 ans et bénéficient toujours d'allocations familiales.

Aidant·e indépendant·e

L'aidant·e indépendant·e est toute personne qui assiste ou remplace un·e indépendant·e dans l'exercice de sa profession sans être lié·e à celui-ci ou celle-ci par un contrat de

travail. Il·Elle ne peut donc agir que pour un·e agriculteur·rice en personne physique, pas pour une société. L'aidant·e indépendant·e est assujetti·e aux cotisations sociales des

indépendant·e·s, sauf dans les cas suivants : s'il ou elle est célibataire et a moins de 20 ans, est aidant·e étudiant·e ou aidant·e occasionnel·le non rémunéré·e.

Aide gratuite

Concernant les différentes possibilités d'une aide non rémunérée, il est important de noter qu'une entreprise agricole ou horticole **ne peut pas recourir au bénévolat (ou volontariat)**. En effet, celui-ci est réservé aux organisations ou associations qui poursuivent un objectif désintéressé.

Main-d'œuvre familiale

Les membres de la famille jusqu'au deuxième degré d'un·e agriculteur·rice en personne physique peuvent l'aider et travailler gratuitement dans l'exploitation. Il s'agit des enfants, parents, frères, sœurs, oncles, tantes, grands-parents et petits-enfants, de sa propre famille ou de la belle-famille. Mais si ces personnes perçoivent des allocations sociales, elles sont tenues d'en informer leur organisme de paiement, même si elles affirment travailler gratuitement.

Aidant·e occasionnel·le non rémunéré·e

Cette personne ne peut aider un·e agriculteur·rice qu'occasionnellement et de manière irrégulière, et ce, en tout cas moins de 90 jours par an. Il faut prévoir de signer un document entre l'agriculteur·rice et l'aidant·e qui stipule que l'aide est volontaire, gratuite et ponctuelle (ex. pour le temps de la moisson). À défaut, les services d'inspection pourront suspecter l'employeur·euse de recourir au travail au noir.

Aide réciproque entre agriculteur·rice·s

Cette aide est autorisée entre collègues : on estime que le travail fourni par l'un·e est compensé par l'autre.

D'autres formes d'engagement, telles que le ou la conjoint·e aidant·e, le service de remplacement, le groupement d'employeurs ou les stagiaires, sont détaillées dans les pages suivantes de ce dossier.



Le numéro 1 en alimentation animale biologique

Pour tous les animaux (bovins, porcs, volailles, ovins, caprins, équidés, ...)

Calcul de rations

Aliment minéraux

Aliments complets

Achat de céréales panifiables, fourragères et en reconversion

Conseils de diversifications

Rue Victor Heptia 43,
4340 Villers-L'Éveque
Tel : 02/356.50.12
py@prodabio.be





© Greta Hoffmann

Le ou la conjoint·e aidant·e : un statut à part entière !

Floriane De Muyter, Inasti (Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants)

Depuis 2003, les conjoint·e·s aidant·e·s d'un·e travailleur·euse indépendant·e ont leur propre statut social. Mais quels sont leurs droits et obligations ?

Qui est conjoint·e aidant·e ?

Un·e conjoint·e aidant·e :

- est marié·e ou cohabite légalement avec un·e travailleur·euse indépendant·e,
- aide régulièrement son·sa partenaire indépendant·e (au moins 90 jours par an) et
- n'ouvre pas de droits propres en sécurité sociale par le biais de sa propre activité professionnelle ou d'un revenu de remplacement.

Les personnes qui remplissent ces conditions doivent s'affilier à la caisse d'assurances sociales du ou de la partenaire comme conjoint·e aidant·e.

Le·la partenaire qui aide et ouvre des droits propres à la sécurité sociale par le biais d'une

autre activité professionnelle propre ou d'un revenu de remplacement :

- ne doit pas s'affilier à une caisse d'assurances sociales, s'il ou elle est marié·e ;
- doit s'affilier en tant que travailleur·euse indépendant·e à titre complémentaire, s'il ou elle cohabite légalement.

Ce régime ne s'applique pas aux cohabitant·e·s de fait.

De plus, le statut de conjoint·e aidant·e est uniquement possible dans une entreprise individuelle. Un·e partenaire d'un·e chef·fe d'entreprise qui est actif·ve dans la société doit s'affilier comme travailleur·euse indépendant·e à titre principal ou à titre complémentaire.

Le·la conjoint·e aidant·e qui souhaite également exercer une autre activité indépendante peut conserver le statut de conjoint·e aidant·e si les revenus de cette activité indépendante ne dépassent pas 3.000 € (revenus bruts diminués des frais professionnels et des éventuelles pertes professionnelles).

Un·e conjoint·e aidant·e né·e après le 31 décembre 1955 bénéficie automatiquement du **maxi-statut**. Les personnes nées avant le 1^{er} janvier 1956 peuvent opter entre mini-statut et maxi-statut. Le mini-statut (qui n'ouvre le droit qu'à une allocation d'incapacité de travail), appelé à disparaître à terme, ne sera pas davantage développé.

Cotisations sociales

Les cotisations sociales du ou de la conjoint·e aidant·e en maxi-statut sont calculées sur la rémunération octroyée fiscalement par le·la travailleur·euse indépendant·e aidé·e. Cette rémunération est considérée fiscalement comme un revenu professionnel propre au ou à la conjoint·e aidant·e, qui a la possibilité de déduire ses cotisations sociales et ses frais professionnels.

Le pourcentage appliqué pour le calcul des cotisations sociales est identique à celui du ou de la travailleur·euse indépendant·e à titre principal. Pour un revenu inférieur à 16.861,46 € (2024), le·la conjoint·e aidant·e paiera néanmoins une cotisation inférieure à celle d'un·e travailleur·euse indépendant·e à titre principal (entre 379,62 € et 864,15 € en 2024, à l'exclusion des frais de gestion).

À partir de 16.861,46 € (2024), le·la conjoint·e aidant·e paiera un montant identique de cotisations sociales qu'un·e travailleur·euse indépendant·e à titre principal.

Droits sociaux

À l'instar des travailleur·euse·s indépendant·e·s à titre principal, les conjoint·e·s aidant·e·s bénéficient grâce au maxi-statut d'une couverture sociale complète. Le versement de cotisations sociales trimestrielles leur permet d'ouvrir des droits en matière de pension, de soins de santé, d'incapacité de travail et de maternité, de paternité et coparentalité, de congé de deuil, d'aidant·e proche et de droit-passerelle.

Les conjoint·e·s aidant·e·s en maxi-statut acquièrent ainsi des droits à la pension en nom propre. À la fin de leur carrière, la pension la plus avantageuse pourra être octroyée au couple marié : soit la pension au taux ménage, soit la pension de chacun au taux isolé. Cela est particulièrement intéressant pour les tranches supérieures de revenus. En effet, les revenus utilisés pour le calcul de la pension sont plafonnés à 76.000 € environ.

Si le revenu du ménage dépasse ce montant, un intérêt existe à le scinder en deux revenus inférieurs au plafond, la somme des pensions au taux isolé étant alors supérieure à la pension au taux de ménage.

Assouplissement en matière de pension minimum

Le fait que les conjoint·e·s aidant·e·s ont longtemps été dans l'incapacité de se constituer des droits à la pension en nom propre a pour conséquence que nombre d'entre eux·elles ne sont pas en mesure de remplir la condition de carrière de deux tiers d'une carrière complète (30/45^e) à l'âge de la pension pour obtenir la pension minimum.

Pour y remédier, un assouplissement a été introduit à partir du 1^{er} janvier 2023 pour les conjoint·e·s aidant·e·s né·e·s entre le 1^{er} janvier 1956 et le 31 mai 1968 et qui se sont affilié·e·s au maxi-statut au plus tard le 1^{er} juillet 2005. La notion de « deux tiers d'une carrière complète » est définie d'une autre manière ; au lieu de deux tiers

de 45 ans, ils doivent pouvoir justifier une carrière qui est au moins égale aux deux tiers du nombre maximal d'années situées dans la période du 1^{er} janvier 2003 jusqu'à la date de pension.

Pour tout renseignement : www.inasti.be



BIOCÉRÈS, L'ENCYCLO DU BIO

Plateforme en ligne dédiée à la production biologique, coordonnée par Biowallonie, avec la participation du CRA-W. Collaborative et évolutive telle que Wikipédia, elle est enrichie par des fiches techniques au gré des contributions. 3 portails pour répondre à vos besoins : culture, élevage et transformation.



-  Simple d'utilisation : recherche par mots-clés.
-  Personnalisée avec votre bibliothèque de favoris.
-  Adaptée à nos régions et notre climat !

Des questions ? N'hésitez pas ! contact@bioceres.be / www.bioceres.be





© zeynep sumer

Les Services de Remplacement agricoles de Wallonie : une aide précieuse pour les agriculteur·rice·s

Madeline Kremers, FSRAW (Fédération des services de remplacement agricoles de Wallonie)

Vous êtes agriculteur·rice et êtes victime d'un accident ou d'une maladie ? Vous souhaitez trouver du temps pour participer à un événement familial ou prendre un peu de repos ?

Les 12 Services de Remplacement agricoles de Wallonie (SRA) ont été créés pour répondre à ces besoins.

Comment ?

En formant et en mettant à disposition plus de **90 agent·e·s de remplacement**. Ce sont ces personnes qui vont prendre le relais le temps nécessaire pour vous de reprendre pleinement vos activités. Les agent·e·s sont régulièrement formés et spécialisés pour assurer votre remplacement dans les diverses tâches quotidiennes.

Tout·e agriculteur·rice à titre principal ou complémentaire habitant en Région wallonne peut s'affilier au service. Pour ce faire, il·elle devra s'acquitter d'une cotisation annuelle de 200 € et prêter un stage d'attente de

quatre mois. La cotisation peut couvrir deux personnes travaillant dans l'exploitation. Il est possible de couvrir des personnes supplémentaires moyennant un complément de 75 € par personne assurée.

Dès qu'il·elle en a besoin (en cas de maladies/accidents, décès, congés annuels, congés de maternité, paternité et parentaux, surcroît de travail, etc.), l'agriculteur·rice peut contacter le SRA auquel il·elle est affilié·e. Il·Elle précisera le motif, la durée souhaitée de son remplacement ainsi que le type de travaux agricoles à réaliser

sur son exploitation. Le coordinateur ou la coordinatrice se chargera alors de mettre en place l'agent de remplacement le plus adéquat pour sa demande.

Nos agent·e·s sont régulièrement formés et spécialisés pour assurer votre remplacement dans les diverses tâches quotidiennes. Ce sont des ouvrier·ère·s polyvalents qui ont l'habitude d'intervenir dans des types d'exploitations variés avec des méthodes de travail différentes.

Les Services de Remplacement agricoles de Wallonie recrutent.

Vous êtes passionné·e par le secteur agricole, si vous aimez rendre service et le travail varié, alors venez nous rejoindre ! Les SRA recrutent actuellement de nouveaux agent·e·s de remplacement partout en Wallonie.

Pour consulter les offres d'emploi et déposer votre candidature : www.fsraw.be.

Pour tout renseignement

Rendez-vous sur notre site Internet : www.fsraw.be et sur la page Facebook :

Fédération des Services de Remplacement agricoles de Wallonie.



© DHB-Emploi ASBL

Groupement d'employeurs : atouts pour le secteur agricole

Bénédicte Henrotte, Biowallonie

Le Groupement d'Employeurs (GE)¹ est un système permettant à des agriculteurs ou à des entreprises de s'associer pour engager du personnel en commun. Les objectifs : mutualiser les besoins de travailleur à temps partiel des employeurs et proposer un emploi stable aux travailleurs. C'est le GE qui engage le(s) travailleur(s) qu'il mettra à la disposition de ses membres. Le travailleur a donc un seul et unique employeur, le groupement, avec qui il signe son contrat de travail. Le GE met le(s) travailleur(s) à la disposition ses membres, soit pour des tâches qui nécessitent un temps de travail déterminé par semaine ou par mois ; soit pour des périodes précises reconductibles annuellement ; soit encore pour des compétences spécifiques.

Au départ, ils ont été créés pour légaliser certaines pratiques de mise à disposition de travailleurs observées dans le secteur agricole, en vue de protéger tant l'employeur que le travailleur. Le GE est une alternative crédible et positive à l'intérim et au travail saisonnier.

Quelles sont les conditions pour créer un Groupement d'Employeurs ?

- La structure créée doit être une **ASBL** ou une société en nom collectif (**SNC**)² ;
- Elle peut avoir comme seul objet social le partage de main-d'œuvre ;
- Elle est soumise à l'**autorisation du Ministre de l'Emploi** ;
- La mise à disposition du personnel est réservée aux **seuls membres** du groupement et ce, suivant le Règlement d'ordre intérieur défini entre eux ;
- Les entreprises membres participent à un **fonds de solidarité** et s'inscrivent sur le long terme ;
- Le temps de travail total presté par salarié doit au **minimum** répondre à l'équivalent d'un **mi-temps** réparti chez les différents employeurs.

Claude Vanhemelen, de la Fédération wallonne horticole précise :

Le système des Groupements d'Employeurs constitue une dérogation au principe général de l'interdiction de mise à disposition de travailleur·rice·s. C'est pour cette raison que les employeur·euse·s qui veulent s'associer doivent donc préalablement obtenir l'autorisation du Ministre de l'Emploi. Afin d'évaluer le fonctionnement du groupement, celui-ci est tenu de fournir chaque année au Président du Comité de Direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale un rapport annuel d'activités. Le Ministre peut mettre fin à l'autorisation de fonctionner lorsque le Groupement d'Employeurs ne respecte pas les conditions fixées dans l'autorisation ou les obligations légales, réglementaires ou conventionnelles qui lui sont imposées. Les membres du Groupement d'Employeurs sont solidairement responsables des dettes fiscales et sociales à l'égard des tiers, ainsi qu'à l'égard des travailleur·euse·s qui sont mis à leur disposition. Un Groupement d'Employeurs ne peut occuper plus de 50 travailleur·euse·s. Ils·Elles peuvent être engagé·e·s en CDI, en CDD ou pour un travail nettement défini, à temps plein ou à temps partiel.

Quels sont les atouts du Groupement d'Employeurs pour les travailleurs et travailleuses ?

Ils bénéficient :

- D'un contrat de travail à long terme (durée indéterminée) et donc, d'une certaine stabilité par opposition au travail intérimaire ;
- D'un travail varié et multitâche ;
- Des possibilités d'apprendre, en confrontant les expériences, les réalités organisationnelles et professionnelles des différents membres du GE ;
- D'un statut (de salarié) qui permet — éventuellement — de se lancer progressivement comme producteur ou artisan transformateur (indépendant à titre complémentaire) ;
- D'un réseau et d'une équipe.

¹ La loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et autres (articles 186 à 193) a créé le système des Groupements d'Employeurs.

² SNC = Société avec Responsabilité solidaire, dans laquelle collaborent au moins deux personnes, physiques ou morales.

Quels sont les atouts du GE pour les employeur•euse•s ?

Le GE engage, gère les aides à l'emploi, paye les salaires, met à disposition un travailleur en fonction des demandes programmées, etc.

Le GE permet aux agriculteurs et entreprises de bénéficier d'une solution :

- Pour répondre aux besoins de main-d'œuvre saisonniers (ex : de mai à octobre pour les maraîchers ; en hiver pour certains éleveurs) ou ponctuels (ex : un jour par semaine toute l'année) ;
- Pour disposer d'un collaborateur professionnel et formé, qui reste dans l'entreprise. C'est le même travailleur d'une fois à l'autre, ce qui lui permet de se familiariser avec les tâches (ce qui n'est pas toujours le cas avec un intérimaire) ;
- Main-d'œuvre moins chère grâce à une possibilité d'optimiser les aides à l'emploi ;
- Les ASBL et les SNC ont des objectifs sociaux (créer de l'emploi) et pas celui de faire du bénéfice.

Que faut-il savoir avant de créer un Groupement d'Employeurs ?

- La gestion du GE réclame un investissement en temps et en argent, afin de répondre aux diverses obligations légales. Ce sont des coûts indirects à envisager dès les prémices du partenariat. Dans les exemples ci-après, la gestion administrative est gérée intégralement par le GE ou externalisée afin que les membres n'aient aucune démarche administrative à réaliser.
- Ça peut prendre un peu de temps pour trouver les bons partenaires et il faut entretenir une cohésion entre employeurs !
- Le GE implique la solidarité financière entre les membres et l'engagement à long terme.
- La conduite du GE est collective. Il est nécessaire de bien estimer les besoins et la répartition de la charge de travail entre les membres – il faut arriver à concilier les besoins différents de tous les employeurs du groupement (ex : horaires, saisonnalité, besoin en formations des travailleurs...).
- À l'inverse de la sous-traitance, le travailleur du GE effectue des tâches que l'on souhaite ou que l'on doit conserver en interne (ex : récolte, traite, vente, transformation...).

Toutes les informations légales sont sur le site du SPF Emploi : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/groupements-demployeurs>

Les Groupement d'Employeurs en Wallonie ?

Début 2024, le SPF Emploi dénombrait neuf Groupements d'Employeurs (GE) belges relevant directement ou en partie d'une commission paritaire (CP) du secteur horticole ou agricole. Ci-dessous, vous trouverez une présentation des cinq GE wallons.

➔ Le GE de la Fabrique Circuit Court et le GE Paysans-Artisans

Le Groupement d'Employeurs de la Fabrique Circuit Court (GEFCC) (créé en 2020) est organisé pour les acteurs installés à la Fabrique ou qui utilisent un des ateliers de la Fabrique. Le GEFCC permet de mutualiser du personnel qui peut travailler dans chaque atelier de la Fabrique. Les « employeurs » membres de ce Groupement d'Employeurs sont : le petit abattoir coopératif, les éleveurs de volailles membres du petit abattoir, la Bocalerie de la Fabrique CC, la Légumerie de la Fabrique CC, Paysans-Artisans, Ethiquable et les artisans transformateurs installés sur le site de la Fabrique CC.

Le GEFCC engage deux employés (coordinateurs de la FCC - 1,5 ETP) et sept ouvriers (5 ETP). Les coordinateurs organisent le travail des ateliers coopératifs (petit abattoir, légumerie, conserverie, bocalerie), gèrent les communs, encadrent l'équipe des ouvriers, etc. Les ouvriers abattent et découpent la volaille (avec les éleveurs), nettoient l'abattoir et les autres ateliers, préparent des commandes, assurent l'entretien du site, etc. La gestion administrative des salaires et autres tâches liées à la gestion des travailleurs, est assurée

par Paysans-Artisans, les membres reçoivent une facture mensuelle en fonction des heures de prestations réalisées chez eux. Dans le même esprit, le Groupement d'Employeurs Paysans-Artisans (GEPA) (créé en 2015) est accessible à tous les producteurs de la Coopérative **Paysans-Artisans** qui le souhaitent. Il emploie aujourd'hui sept ouvriers, occupés principalement par des maraîchers, des éleveurs, un artisan-transformateur de jus de fruits et un pisciculteur. Le GEPA remplit également ses obligations en matière de formation, en **accueillant des stagiaires d'une formation « Collaborateur Circuit Court »** organisée par Paysans-Artisans et l'IFAPME. De ce fait, ces stagiaires peuvent accomplir leur stage chez plusieurs producteurs.

Le GEFFC et le GEPA ne bénéficient pas de subside pour gérer les structures juridiques et la mise à disposition de main-d'œuvre. Le GEFCC a bien bénéficié d'un subside durant trois années consécutives, accordé par SPW Économie sociale, mais celui-ci était avant tout destiné à soutenir le lancement du projet Fabrique et la coordination des ateliers coopératifs. Ce n'était pas pour assurer le travail administratif assez important, pris en charge, depuis toutes ces années, par la

coopérative Paysans-Artisans.

Pour Thérèse-Marie Bouchat, cofondatrice de ces Groupements d'Employeurs, un soutien devrait être accordé pour encourager la création de ceux-ci. Une autre piste serait de demander à des GAL (Groupe d'Action locale) de les organiser sur leur territoire. Les GAL peuvent inclure (lors de la création de leur programme), l'appui à la création de GE. Par exemple, le GAL Nov'Ardenne a soutenu la création du GE Novaterre (voir ci-dessous).

Plus d'informations sur <https://www.fabriquecc.be> et <https://paysans-artisans.be>

➔ Le GE Novaterre

Depuis 2018, cinq agriculteurs de la région de Libramont (éleveur bovins viandeux, éleveur bovins laitiers, éleveur de moutons, maraîcher et éleveur de poules), ont créé un Groupement d'Employeurs sous la forme d'une ASBL. Au départ, le GAL Nov'Ardenne a organisé une séance d'information sur les GE avec des témoignages qui ont permis de réunir les agriculteurs intéressés par le projet.

Ensuite, les agriculteurs réellement motivés ont été invités à participer à quelques réunions de travail. Suite à ces réunions, les candidats ont trouvé un mode de fonctionnement qui leur permet de collaborer efficacement depuis 2018 !

Au lancement, le GAL a veillé à écouter chaque candidat individuellement pour tenir compte de ses besoins spécifiques et pour que chacun puisse exprimer ses craintes, attentes, etc. Ensuite, le GAL a engagé un expert comptable pour la création de l'ASBL, la rédaction des statuts et un accompagnement de la future responsable administrative (choisie parmi les cinq employeurs du GE). Le GAL a ensuite procédé au recrutement du travailleur et assuré le suivi des tâches quotidiennes durant le premier mois (relevé des heures, fiche de paie, etc.). Le GE a bénéficié d'un subside de la Province au lancement. L'avantage pour ces cinq agriculteurs, c'est de répartir le coût de la main-d'œuvre sur les cinq fermes, en engageant une seule personne. Actuellement, le GE est devenu complètement autonome et compte même un membre supplémentaire.

Le plus du GAL : apporter une vision externe et un point de vue objectif sur le projet.

Actuellement, le GAL Nov'Ardenne a un projet de GE en cours de mûrissement pour répondre aux besoins des producteurs locaux.

Plus d'informations

sur <https://www.novardenne.be/> ou <https://reseauwallonpac.be/fr/rwpac/gal>

➔ Le GE Terre Emploi ASBL

Terre Emploi est un Groupement d'Employeurs autoportant, ouvert aux entreprises et indépendants du secteur de l'alimentation (durable). L'ASBL répond aux besoins de ses membres en travailleurs à temps partiel ou saisonniers. Elle prend à sa charge l'ensemble des démarches administratives qui assurent aux travailleurs un emploi salarié. Terre Emploi offre une alternative au recrutement direct et l'opportunité d'accéder aux compétences d'un salarié, qui vient occuper une fonction lorsque vous le souhaitez (suivant un planning convenu).

L'ASBL Terre Emploi a été lancée en juillet 2021 pour soutenir le besoin en main-d'œuvre au sein des circuits courts alimentaires et pour répondre ainsi à une demande exprimée par des acteurs lors de

réunions de travail organisées par le RATAV (Réseau Aliment-Terre de l'arrondissement de Verviers). Le RATAV a sollicité Sandrine Barre, consultante indépendante, pour les aider à créer le GE puis a financé la création du GE. Le GAL Pays de Herve a financé le site Internet : <https://www.terre-emploi.be>. Grâce à ces soutiens et à un subside de la Région wallonne, Benoît Beuken, comptable de formation, a pu être engagé 18 mois à mi-temps pour lancer cette nouvelle structure. En effet, Terre Emploi ASBL aide les acteurs de l'alimentation à engager des ouvriers à un coût acceptable par rapport à leurs moyens, grâce à la bonne gestion des aides à l'emploi.

Actuellement, le GE comprend : 10 membres – employeurs actifs dans le domaine du maraîchage, de l'élevage, de la sylviculture et de la transformation. Les membres se réunissent deux fois par an pour faire le point sur leurs besoins pour la saison suivante. En fonction de leurs besoins, ils cherchent un autre membre ou un nouveau travailleur. Ils ont pu réaliser la réserve de fonds légale en cas de nécessité de licenciement. Au niveau du choix du personnel à engager, Terre Emploi s'assure que ceux-ci sont motivés et aptes à travailler physiquement. De plus en plus de personnes ont besoin de souplesse dans leur travail (flexibilité et polyvalence), ce que permet le GE ! Il est important de connaître la personne avant de signer son CDI !

Actuellement, Benoît preste environ 1 jour/semaine en tant qu'indépendant pour la gestion quotidienne du GE.

Dans ce projet, le GE est avantageux par rapport à de l'intérim : il permet de garder son personnel une fois formé, d'offrir des emplois stables et pour les membres – employeurs de se renforcer mutuellement. De l'entre-aide est née grâce aux réunions bisannuelles du GE et une communication régulière !

Pour Sandrine, la concurrence entre GE n'existe pas. Les groupements d'employeurs atteignent rapidement leur taille maximale en termes de nombre d'employés. Au-delà d'un certain seuil, certaines aides à l'emploi ne sont plus applicables, ce qui a pour conséquence d'aussi défavoriser des employeurs issus d'un domaine économique souvent fragile.

L'objectif de l'équipe de Terre Emploi est de multiplier les GE : aider les TPE (très petites entreprises) et PME (petites et moyennes entreprises) à les créer car, sans aide, c'est une mission très difficile ! Grâce à un financement de la Région wallonne, Sandrine nous annonce qu'une nouvelle ASBL

sera créée prochainement. Elle aura pour vocation d'accompagner à la création et à la gestion de GE.

Contacts

Benoît Beuken : 0484/25.43.18
contact@terre-emploi.be ou
Sandrine Barre : 0472/625250
sandrine.barre@terre-emploi.be.

➔ DBH-Emploi ASBL

Autre solution, passer par DBH-Emploi ASBL (Développement en Botte de Hainaut) qui propose de l'emploi partagé pour les exploitations agricoles. Cette ASBL est née du constat d'un besoin de main-d'œuvre dans le domaine agricole. Elle informe, rassemble les employeurs et analyse leurs besoins. Ensuite, elle recrute et engage le personnel qu'elle met à disposition suivant un planning défini avec les employeurs. Actuellement, DBH-Emploi met au travail six ouvriers agricoles/transformation mis à disposition dans 14 exploitations en Wallonie. DBH-Emploi est fière de contribuer à la prospérité du secteur agricole en offrant des solutions flexibles et efficaces pour la gestion des ressources humaines.

Comment cela fonctionne-t-il ? Par exemple, un agriculteur à la recherche de main-d'œuvre contacte DBH-Emploi pour un travail de min de 4 h/semaine.

DBH-Emploi recherche d'autres partenaires agriculteurs pour compléter l'horaire et se charge du recrutement ainsi que de toutes les démarches administratives, c'est-à-dire de la gestion des contrats à la paie, en passant par les déclarations sociales. « *Nous nous occupons de tout.* » Une seule facture à la fin du mois reprend les heures réellement prestées. Cela permet aux exploitants agricoles de se concentrer sur leur cœur de métier, sans se soucier des formalités administratives.

Les ouvriers agricoles sont employés par DBH-Emploi et sont mis à disposition des exploitations en fonction de leurs besoins. Cette flexibilité permet de répondre rapidement aux variations de la charge de travail, tout en assurant une continuité de l'emploi pour les travailleurs. Les coûts de gestion administrative sont répartis de manière équitable entre les différents employeurs.

Plus d'informations sur <https://www.dbh-emploi.be> et des témoignages disponibles sur leur chaîne YouTube.





Le stage : un outil nécessaire de transmission et de formation pour le Bio

Bénédicte Henrotte, Biowallonie

Pour le développement du secteur bio, il est essentiel de compter sur de futur•e•s collaborateur•rice•s formé•e•s aux techniques et pratiques bio. Or, la formation théorique ne suffit pas ! Le stage est une étape incontournable pour compléter la formation. Ils ont besoin de vous !

Le saviez-vous ?



Le levier Formation du Plan bio 2030 a permis de développer des outils à destination des maîtres et maîtresses de stage!

Vous souhaitez passer à l'action ! Trouver et accompagner un•e stagiaire ?

➔ Découvrez le nouveau guide : « Devenir maître•sse de stage : transmettre mon expérience dans le secteur bio ! ». Il est rempli d'astuces et d'informations :

- Comment trouver un•e stagiaire ?
- Quelles sont les bonnes conditions et démarches pour l'accueil ?
- Comment l'accompagner ? (...)

Le compte rendu de la formation maître•sse de stage du 13 janvier 2025 est également disponible via le code QR ci-contre.



➔ Visionnez nos vidéos pour les secteurs production agricole, transformation agroalimentaire et Horeca, avec les témoignages de maître•sse•s de stage bio wallon•ne•s.



Pourquoi encadrer un•e stagiaire ?

Pour vous, opérateur•rice bio, c'est une réelle opportunité de trouver la perle rare, celle dont vous avez besoin pour vous épauler, vous remplacer en cas de besoin. Mais c'est surtout l'occasion de transmettre votre savoir comme en témoignent les agriculteurs bio que j'ai interrogés dans le cadre de cet article, merci à eux ! Le stagiaire permet aussi d'avoir un regard

extérieur sur la ferme, de sortir de votre routine, d'échanger sur vos pratiques.

Pour vous, stagiaire, c'est le moyen privilégié d'acquérir de l'expérience et de confronter théories et pratiques, idéaux et réalités ! Dans le cadre d'une installation ou d'une reprise de ferme, cela vous permet d'avoir des points pour votre dossier d'aide PAC mais surtout de voir ce qui se passe ailleurs. Parfois,

tester la réalité du métier, ouvrir son esprit et appréhender d'autres façons de faire peut permettre d'ajuster son projet de départ.

Que vous soyez étudiant•e, jeune diplômé•e ou demandeur•se d'emploi, effectuer un stage en entreprise est un formidable moyen d'enrichir votre curriculum vitæ, votre réseau professionnel et donc d'augmenter vos chances de trouver un emploi.

¹ Source : Guide à l'intention des maître•sse•s de stage et opérateur•rice•s bio, « Devenez Maître•sse de stage : transmettre votre expérience dans le secteur bio ! », janvier 2025. Auteur(s): Crabe ASBL et Biowallonie dans le cadre du Levier - formation du Plan Bio 2030.

Comment bien se préparer à l'encadrement d'un·e stagiaire ?

Même si la force de travail du ou de la stagiaire soulage, ce n'est pas une aide qu'il faut rechercher. L'objectif, c'est d'établir le rapport gagnant-gagnant ! À certains moments, le·la stagiaire sera votre troisième ou quatrième main, comme pour poser des clôtures ou réaliser des tâches de bureau pour vous. À d'autres moments, il faudra lui apprendre votre façon de travailler, répondre à ses questions, être patient·e et, lui ou elle, persévérant·e !

Les **avantages** d'accueillir un·e stagiaire¹ sont :

- Transmission et partage de connaissances, d'informations innovantes ;
- Regards extérieurs sur nos modèles économiques et/ou de nos pratiques ;
- Échanges souvent riches ;
- Curiosité et motivation pour travailler chez un·e opérateur·rice bio : ils·elles veulent voir autre chose ;
- Permet de tester la collaboration avant un engagement ;
- Aide en période de pic d'activité.

Les **inconvenients** d'accueillir un·e stagiaire :

- Pas toujours de motivation, d'adhésion aux valeurs de l'entreprise ;
- Irrégularité des stages ;
- Période des stages pas toujours aux moments opportuns pour optimiser l'encadrement ;
- Durée des stages : trop courts, ils deviennent trop énergivores, ne permettent pas la transmission du savoir ;
- Objectifs du stage : complexes, à bien définir en adéquation avec les besoins et possibilités de l'entreprise, les acquis attendus et la compétence initiale du ou de la stagiaire.

Comment engager un·e stagiaire ?

Généralement, ce sont les stagiaires qui viennent vers vous. Le bouche à oreille fonctionne bien, dès lors qu'on a déjà reçu des stagiaires. **Mais, au début**, il faut **se faire connaître**, aller vers les institutions de formation, ce qui prend du temps ! Pour avoir leurs coordonnées, rendez-vous sur la

base de données « formations secteur bio » <https://formations.biowallonie.net> ! Il existe aussi des sites qui proposent des petites annonces qui permettent de recruter des stagiaires : Biowallonie, Réseau-Ideé, student.be, LinkedIn, Actiris (Bruxelles) ou le Forem (Wallonie), etc.

Une autre idée pour celles et ceux qui ont la possibilité – ou la volonté – d'offrir le gîte et le couvert, passer par l'organisation WWOOF. C'est permettre de partager vos connaissances et votre mode de vie en échange d'une aide appréciable.

Claude Vanhemelen, de la Fédération wallonne horticole, précise que différents mécanismes et centres de formation existent et peuvent vous aider à prendre un·e stagiaire :

➔ Plan Formation-Insertion PFI

Le dispositif PFI (Plan Formation-Insertion) permet à une entreprise de former un·e demandeur·euse d'emploi selon ses besoins spécifiques avant de l'engager pour une durée au moins équivalente à celle de la formation.

La formation s'étale sur 4 à 26 semaines (dans certains cas, jusqu'à 52 semaines) et offre au demandeur ou à la demandeuse d'emploi la possibilité d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de sa fonction. La formation peut être exclusivement organisée en entreprise ou en partie dans un centre de formation.

Durant la formation, l'entreprise ne doit pas supporter un salaire mais verser une prime d'encouragement. Le·la stagiaire reste inscrit·e comme demandeur·euse d'emploi tout en percevant ses allocations éventuelles et en bénéficiant de la prime d'encouragement.

➔ Contrat d'apprentissage

De nombreux jeunes, entre 15 et 25 ans, suivent une formation « en alternance » qui propose de combiner une formation générale et une pratique professionnelle en entreprise. Ce type de formation est organisé pour deux opérateurs de formation : les CEFA et l'IFAPME. Le·la jeune ira en général trois jours en entreprise et deux jours chez son opérateur de formation. Sa formation pratique va être assurée par un·e tuteur·rice au sein de l'entreprise qui l'accueille. La durée minimale du contrat est de six mois et peut aller jusqu'à trois ans. L'apprenti·e sera évalué·e par le centre de formation et par l'entreprise.

Les compétences sont donc acquises sur deux lieux de formation : l'opérateur de formation et l'entreprise. À la fin du contrat d'apprentissage, l'entreprise aura la possibilité d'embaucher l'apprenti·e, devenu·e ouvrier·ère qualifié·e et formé·e par ses soins, répondant directement à ses besoins et connaissant déjà la culture de l'entreprise. C'est l'un des grands avantages de la formation en alternance.

L'apprenti·e bénéficie d'une rémunération. Mais l'indemnité de formation qui lui est versée chaque mois est largement inférieure aux salaires dus à un·e ouvrier·ère classique. De plus, en contrepartie des efforts consentis par l'entreprise pour la formation de l'apprenti·e, un ensemble de primes et d'exonérations permet de diminuer le coût de l'alternance pour l'employeur·euse.

L'employeur·euse qui embauche un·e apprenti·e n'est pas livré·e à lui-même ou à elle-même : pour tous les aspects pédagogiques, il·elle peut se faire aider par l'opérateur de formation. Pour les aspects administratifs, un·e coach sectoriel·le est à disposition de l'employeur·euse pour le·la soutenir dans ses démarches. C'est également le·la coach sectoriel·le qui doit remettre un avis sur la demande d'agrément de l'entreprise à l'opérateur de formation, sur base duquel ce dernier agréera l'entreprise.

Dans les secteurs agricoles et horticoles, la Mission wallonne des Secteurs verts dispose de deux coaches sectoriels.

Pour tout renseignement :
www.leforem.be

Pour tout renseignement :
Leny BETTE, secrétaire général
de Mission wallonne des Secteurs
verts et coach sectoriel
leny.bette@secteursverts.be
www.secteursverts.be

Quels sont les petits trucs et astuces que des maître•sse•s de stage bio wallon•ne•s ont partagé avec nous ?

Avant l'entretien/pour les annonces.

Il faut préparer une petite présentation de votre ferme (avec les tâches et activités auxquelles le•la stagiaire pourrait participer avec vous ou faire en autonomie).

Lors de l'entretien avec le•la stagiaire.

Il faut fixer les horaires, en fonction des pics de travail et de votre disponibilité : important pour ne pas gêner trop votre emploi du temps — voir s'il•elle peut être flexible ou pas, quels sont les besoins en termes pédagogiques (rapport, évaluation du stage...), moyen de déplacement, durée du stage, etc. Par contre, ne pas hésiter à lui demander de se présenter, d'exprimer ses attentes, son projet, ce qu'il•elle aime faire ou pas (même s'il ou elle fera de

tout pour découvrir tous les aspects de la ferme, ne pas le•la dégoûter non plus !). La diversification des activités dans une ferme est un plus pour la diversité de l'expérience, mais parfois le•la stagiaire cherche à se perfectionner dans une technique précise « bio ou pas » ou à découvrir un certain type d'élevage.

Toutes les formalités se font généralement après le premier entretien (remplir la convention de stage). Ne pas prendre peur à cause des papiers et de la prise de risques². Si, par exemple, le•la stagiaire n'a aucune expérience dans les bêtes ou la conduite de machine, il vaut mieux qu'il•elle fasse autre chose !

Pendant le stage

Rester souple par rapport au calendrier prévisionnel ! Si la météo n'est pas favorable à d'autres choses, certain•es stagiaires apprécieront de se voir confier des tâches variées : par exemple, même de l'encodage de votre carnet de culture ! Pour certain•es stagiaires, c'est l'occasion de passer de la théorie à la pratique. Il faut parfois prévoir plus de temps pour une tâche mais s'assurer qu'elle soit bien faite et bien comprise !

Il faut savoir mettre ses limites : si le•la stagiaire loge à la ferme, chacun•e doit avoir des moments pour être tranquille.

La conclusion de tou•te•s les maître•sse•s de stage interviewé•e•s ?

« C'est une réelle fierté de voir qu'on est inspirant•e•s, que des jeunes veulent faire le même type de ferme que nous ! Alors, si vous avez cette envie de partager, foncez ! »

PARTIE 3. BOÎTE À OUTILS

Recruter son ou sa premier·ère salarié·e : obligations légales et démarches incontournables

Valentin Broquet, Group S

Embaucher du personnel pour la première fois est une grande étape dans la vie d'une entreprise. Avant de se lancer, il est important de connaître les obligations et les règles principales à respecter en tant qu'employeur. Au travers différentes questions, analysons quelques éléments cruciaux à avoir en tête avant de recruter un premier travailleur.

Quelles sont les actions à entreprendre avant d'engager un·e travailleur·euse ?

Engager un travailleur n'est pas toujours une chose facile. Trouver et engager la bonne personne (et ensuite éventuellement la former) demande du temps et des efforts de la part de l'employeur. L'employeur peut ainsi faire appel à un tiers afin de l'aider dans le recrutement.

Une fois que le candidat idéal aura été trouvé, les parties devront conclure un contrat de travail. Cela dit, avant même d'envisager de conclure ce premier contrat de travail, il convient de se conformer à certaines obligations légales en tant qu'employeur.

La première obligation consiste à s'enregistrer auprès de l'Office national de la Sécurité sociale (ONSS) en tant qu'employeur. Celui-ci reçoit alors un **numéro ONSS**. En fonction de la commission paritaire (ou des commissions

paritaires) à laquelle appartient l'employeur, un indice ONSS sera également attribué à l'employeur. Avant l'entrée en service de chaque travailleur, l'employeur devra ensuite effectuer une DIMONA auprès de l'ONSS (nous y reviendrons en détails ci-dessous).

La seconde obligation consiste à contracter une **assurance** pour couvrir les travailleurs contre les accidents du travail.

L'employeur doit également instituer un Service interne de Prévention et Protection au Travail (**SIPPT**) avec au moins un conseiller en prévention (lorsque l'employeur occupe moins de 20 travailleurs, il peut toutefois exercer lui-même cette fonction) et s'affilier à un Service externe pour la Prévention et la Protection au Travail (**SEPPT**). Ce service aura alors pour tâche de conseiller

l'employeur en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail, et d'organiser la surveillance de la santé des travailleurs.

Enfin, l'employeur devra également se conformer à diverses autres obligations : établir un règlement de travail (nous y reviendrons en détails ci-dessous), s'affilier à une caisse de vacances annuelles en cas d'occupation d'ouvriers et s'identifier au Bureau des Recettes compétent en vue de déclarer et de verser le précompte professionnel (impôt) retenu sur les rémunérations du personnel.

Les conséquences d'un non-respect de ces obligations ne sont pas à sous-estimer : sanctions pénales ou administratives (amendes), fermeture d'entreprise, voire même interdiction professionnelle.

Sous quelles formes de contrat de travail est-il possible d'occuper un·e travailleur·euse ?

Un·e travailleur·euse peut être occupé·e sous différents types de contrat de travail. La distinction entre ces contrats s'effectue principalement sur la base des critères suivants :



Statut ouvrier ou statut employé

Les ouvriers effectuent principalement des tâches manuelles tandis que les employés effectuent principalement des tâches intellectuelles. Le statut est déterminé sur base de la fonction réelle principalement exercée par le·la travailleur·euse. La différence de statut peut notamment avoir un impact sur la commission paritaire applicable au travailleur (et donc les conditions de travail et de rémunération qui s'appliquent), le droit aux vacances annuelles ainsi que le droit au salaire garanti.



Contrat à temps plein ou contrat à temps partiel

Le·La travailleur·euse à temps plein effectue des prestations de travail en application du temps de travail prévu au niveau de la commission paritaire à laquelle appartient l'employeur (généralement 38 h/semaine). Le·La travailleur·euse à temps partiel effectue des prestations dans un régime de travail inférieur aux travailleurs à temps plein. Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement être conclu par écrit et contenir certaines mentions obligatoires.



Contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée Comme son nom l'indique, le contrat de travail à durée indéterminée est conclu sans qu'un terme ne soit déjà prévu. Il devra être rompu pour pouvoir prendre fin (via un licenciement, une démission ou un autre mode de rupture légal). Le contrat à durée déterminée contient déjà une date de fin. Celui-ci doit obligatoirement être conclu par écrit et mentionner de manière certaine la date de fin du contrat. Des règles particulières sont d'application pour les contrats à durée déterminée, notamment en matière de rupture du contrat avant le terme prévu ou en matière de contrats conclus de manière successive.



Contrats particuliers D'autres contrats particuliers peuvent également être conclus : un contrat d'étudiant, un contrat de remplacement, un contrat de travail de domestique, un contrat de travail occasionnel, un contrat flexi-job. Chaque type de contrat est alors soumis à des conditions et à des règles particulières. Les différents critères détaillés ci-dessous pourront être généralement appliqués à ces contrats de travail particuliers.

Le cas particulier d'un travail saisonnier est expliqué en détail dans l'article « Distinguer le travail rémunéré de l'aide gratuite dans le secteur agricole », en page 11.

En quoi consiste l'obligation d'effectuer une DIMONA ?

Avant le début d'occupation de chaque nouveau travailleur, l'employeur est tenu d'effectuer une « Déclaration immédiate de l'emploi (DIMONA) » auprès de l'ONSS. Celle-ci se fait par voie électronique sur le portail de l'ONSS et vise à communiquer à

l'ONSS le début d'occupation du travailleur. Une DIMONA de sortie devra également être effectuée en cas de rupture du contrat de travail.

Cette DIMONA doit être transmise à l'ONSS au plus tard au moment où le travailleur

commence ses prestations. Une fois la DIMONA effectuée, une déclaration DmfA (déclaration multifonctionnelle à l'ONSS) devra être effectuée chaque trimestre pour déclarer les prestations effectuées par le travailleur.

En quoi consiste l'obligation de faire appel à un médecin du travail ?

L'employeur est tenu d'organiser la surveillance de santé de son personnel. Même si les travailleurs ne sont pas soumis à une surveillance médicale obligatoire, ils doivent toujours avoir la possibilité de consulter un **médecin du travail**. L'employeur est dès lors tenu de faire appel à un médecin du travail qui est spécialisé dans le rapport entre la santé et le travail.

À défaut de médecin du travail faisant partie du Service interne de Prévention et Protection au Travail de l'entreprise, le médecin du travail fait partie du Service externe pour la Prévention et la Protection au Travail auquel l'employeur est affilié.

Outre l'examen des travailleurs lorsque cela est nécessaire, le médecin du travail joue

également un rôle préventif, notamment en procédant à l'analyse des risques pour le personnel dans l'entreprise.

En quoi consiste l'obligation d'établir un règlement de travail ?

Tout employeur belge, quelles que soient sa forme juridique et son activité, est tenu de disposer d'un **règlement de travail**. Il existe cependant une exception à cette obligation pour certaines catégories d'employeurs, notamment les employeurs qui n'occupent que des travailleurs domestiques ou les entreprises familiales dans lesquelles ne travaillent que des personnes parentes.

Le règlement de travail est un document qui regroupe l'ensemble des règles qui sont propres à un employeur et à tous ses travailleurs (ou à une certaine catégorie de

ses travailleurs), notamment les règles en matière de durée du travail (horaires), en matière de contrôle du travail et du temps de travail, en matière de paiement de la rémunération, en matière de sanctions disciplinaires potentiellement applicables, en matière de premiers soins, d'incapacité de travail, etc.

Le règlement de travail constitue une source de droits et d'obligations réciproques pour l'employeur et son personnel.

Ceux-ci sont donc liés par les dispositions contenues dans le règlement de travail.

Le règlement de travail doit contenir certaines mentions obligatoires et peut également être complété librement par l'employeur avec certaines mentions facultatives. Il doit être élaboré et modifié dans le respect d'une procédure légale.



Quelles sont les obligations de l'employeur·euse concernant le paiement de la rémunération ?

L'employeur est tenu de payer la **rémunération** prévue par le contrat de travail. Celle-ci ne peut pas être inférieure au salaire minimum fixé par la commission paritaire à laquelle appartient l'employeur et ce, compte tenu de la fonction exercée par le travailleur et de son expérience professionnelle. À défaut de barèmes minimums prévus au niveau sectoriel, l'employeur est tenu de respecter le revenu minimum garanti prévu au niveau national.

L'employeur est en outre tenu de payer la rémunération du travailleur au moment et dans les conditions convenues. À ce sujet, la rémunération des ouvriers doit légalement être payée à intervalles réguliers, au moins deux fois par mois avec 16 jours d'intervalle maximum entre les deux paiements. En ce qui concerne les employés, la rémunération peut être payée au moins une fois par mois, au plus tard le septième jour ouvrable suivant la période de travail concernée.

Afin que le travailleur puisse se rendre compte du mode de calcul de sa rémunération et de l'importance des retenues opérées sur celle-ci, l'employeur a l'obligation de lui remettre mensuellement une fiche de paie.

Enfin, l'employeur est tenu d'octroyer les avantages en nature qui sont prévus par le contrat de travail et de procéder aux éventuelles retenues de cotisations sociales et de précompte professionnel légalement applicables sur la valeur de ceux-ci.

Quels sont les avantages extralégaux qui peuvent être accordés au·à la travailleur·euse?

Outre la rémunération mensuelle, il existe une série d'**avantages complémentaires** qui peuvent être octroyés aux travailleurs pour « booster » leur rémunération. Certains d'entre eux bénéficient d'un traitement avantageux au niveau des cotisations sociales et/ou au niveau fiscal. L'octroi de ces avantages est parfois prévu au niveau de la commission paritaire à laquelle appartient l'employeur. À défaut, ils peuvent alors être octroyés librement par l'employeur.



Les chèques-repas, les écochèques et les chèques sport/culture

L'octroi de ces chèques doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise. À défaut de délégation syndicale au sein de l'entreprise, l'octroi peut être régi par des conventions individuelles. Des conventions distinctes doivent être prévues pour chaque type de chèque envisagé.

Les chèques octroyés doivent respecter certains plafonds.

L'intervention de l'employeur dans les chèques-repas ne peut excéder 6,91 € par chèque (+ l'intervention du travailleur qui s'élève au minimum à 1,09 € par chèque). Le travailleur ne peut percevoir un chèque-repas que pour les jours effectivement prestés.

En ce qui concerne les écochèques, la valeur nominale maximum est de 10 € par chèque. Le montant total des écochèques octroyés par l'employeur ne peut dépasser 250 € par an et par travailleur.

Enfin, en ce qui concerne les chèques sport/culture, le montant total de ceux-ci ne peut dépasser 100 € par an et par travailleur.

Dans le respect de ces conditions, ces chèques ne sont pas soumis aux cotisations sociales et au précompte professionnel. Ces chèques ont néanmoins une durée de validité limitée.



Les cadeaux de fin d'année

À l'occasion des fêtes de fin d'année, il est également permis à l'employeur d'offrir un avantage sous la forme de cadeaux (ou de chèques-cadeaux) à son personnel.

Si ces cadeaux sont octroyés à l'occasion des fêtes de Saint-Nicolas, de Noël et/ou du Nouvel An et que le montant annuel n'est pas supérieur à 40 € par travailleur, majoré de 40 € par enfant à charge du travailleur, ils sont entièrement exonérés eux aussi.



La prime de fin d'année

Il n'existe pas d'obligation généralisée d'octroyer une prime de fin d'année aux travailleurs. L'employeur devra cependant en verser une si cela est prévu par une convention collective de travail sectorielle.

En dehors de toute obligation légale, l'employeur peut également prévoir volontairement le paiement d'une prime de fin d'année à son personnel.

La prime de fin d'année peut consister en un treizième mois mais ce n'est pas nécessairement le cas. Il peut également s'agir, par exemple, d'un montant fixe ou d'un pourcentage de la rémunération annuelle brute du travailleur. Il convient d'examiner ce qui est prévu au niveau du secteur ou, à défaut, au niveau de l'entreprise. De même, les modalités précises de calcul (notamment en cas de suspension du contrat de travail au cours de l'année) seront fixées au niveau du secteur ou, à défaut, au niveau de l'entreprise.

La prime de fin d'année constitue de la rémunération. Cela a pour conséquence que des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel sont dues sur le montant de celle-ci.

Quels sont les droits du•de la travailleur•euse en matière de vacances ?

Tous les travailleurs soumis au régime de la sécurité sociale pour travailleurs salariés (ainsi que les personnes assimilées par la loi à des travailleurs salariés) ont droit à des **congés** sur la base du régime légal des vacances annuelles.

Le droit aux vacances du travailleur est calculé sur la base de ses prestations effectives et/ou assimilées au cours de « l'exercice de vacances », c'est-à-dire au cours de l'année civile précédant l'année au cours de laquelle les vacances sont prises. Pour chaque jour de vacances, le travailleur a droit à une rémunération, appelée « simple pécule de vacances ». Chaque année, le travailleur perçoit en outre une prime de vacances

appelée « double pécule de vacances ». Les pécules de vacances sont calculés sur la base des prestations du travailleur durant l'exercice de vacances mais avec comme base de calcul la rémunération en cours au moment de la prise des vacances.

Pour les ouvriers, le droit aux vacances est calculé et payé par la caisse de vacances à laquelle leur employeur est affilié. Les vacances sont néanmoins financées par des cotisations payées par l'employeur.

Pour les employés, le droit aux vacances est calculé et payé directement par l'employeur.

Un travailleur ayant des prestations (ou assimilations) complètes durant l'exercice

de vacances aura droit à quatre semaines de vacances calculées dans son régime de travail. Par exemple, un travailleur à temps plein occupé sur 5 jours/semaine et ayant presté toute l'année 2024 aura droit à 20 jours de vacances légales en 2025 (c'est-à-dire 4 semaines de 5 jours).

En outre, si des congés extralégaux sont prévus au niveau de la commission paritaire à laquelle appartient l'employeur ou au niveau de l'entreprise, l'employeur est tenu d'accorder ces jours de congés en complément des vacances légales.

Les jours de congés doivent être fixés d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur (ou ses éventuels représentants).

Quels sont les droits et les obligations du•de la travailleur•euse en matière d'incapacité de travail ?

Lorsqu'un travailleur est dans l'impossibilité d'exécuter son travail en raison d'une **incapacité de travail**, son contrat de travail est légalement suspendu. Pendant cette période, le travailleur bénéficiera généralement d'un salaire garanti à charge de l'employeur durant une période déterminée avant d'être pris en charge par sa mutuelle si son incapacité de travail se poursuit. Le droit à ce salaire garanti va dépendre du statut du travailleur et de la durée de son contrat.

Pour pouvoir bénéficier de ce salaire garanti, le travailleur doit cependant respecter certaines obligations.

Tout d'abord, il est légalement tenu d'avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Ensuite, si cette obligation est prévue par le règlement de travail de l'employeur ou par une convention collective de travail ou, à défaut, si l'employeur formule une demande express au travailleur en ce sens, ce dernier est tenu de fournir à son employeur un certificat médical afin de justifier son incapacité de travail. Le travailleur est alors tenu de respecter le délai prévu pour la production de son certificat médical.

À défaut pour le travailleur de respecter ses obligations, l'employeur peut refuser

de lui payer le salaire garanti pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour à partir duquel le travailleur se sera conformé à ses obligations.

Enfin, même dans l'hypothèse où le travailleur a respecté ses obligations, l'employeur a toujours la possibilité de procéder à un contrôle médical par un médecin-contrôleur en vue de vérifier la réalité de l'incapacité de travail. Le travailleur est alors tenu de se soumettre à ce contrôle sans quoi l'employeur pourrait également refuser de lui payer son salaire garanti.

En conclusion

L'engagement de personnel en tant qu'employeur débutant n'est pas toujours aisé en raison du nombre d'obligations qui lui incombent, des formalités administratives à respecter et de la complexité de la réglementation du travail en Belgique. Pour ces raisons, il peut être judicieux pour l'employeur de s'affilier à un secrétariat social afin de se décharger d'une partie de ces obligations et de se faire conseiller.

Group S | Your Partner in HR



Un partenaire humain pour les entreprises à la recherche de solutions RH efficaces.

- ❖ Un de vos collaborateurs RH est absent ? Vous devez lui trouver un remplaçant ? Avec **Group S Outsourcing**, nous pouvons détacher rapidement des professionnels RH qualifiés pour venir renforcer votre équipe.
- ❖ À la recherche d'un nouveau collaborateur ? Avec **Group S Select**, nous nous occupons de l'intégralité du processus de recrutement. Vous ne devrez donc pas vous en soucier !
- ❖ **Group S Academy** vous offre des formations sur mesure.
- ❖ Optez pour une rémunération sur mesure pour chaque travailleur grâce à **Group S Flex Plan**. Donnez à vos travailleurs la liberté de composer eux-mêmes une partie de leur salaire.
- ❖ Avec **Group S Planning**, vous disposez d'un outil convivial pour la gestion du payroll et de vos plannings.
- ❖ Avec **Starters & Independents** nous offrons un accompagnement sur mesure des starters et indépendants, grâce à notre guichet d'entreprises et notre caisse d'assurances sociales.
- ❖ Notre **secrétariat social** gère vos tâches administratives : gestion des salaires, du personnel et conseils socio-juridiques.



Group S - Secrétariat social sa
Rue des Ursulines 2, 1000 Bruxelles - RPM 0407.214.017



© Le Collège des Producteurs

Bien-être au travail, comment aborder la question dans un secteur intensément sollicité ?

Être agriculteur·rice, vous le savez mieux que personne, c'est s'engager dans des horaires longs et intenses, c'est une diversité de tâches dont nombreuses sont à risque. Et c'est sans parler des multiples sources de stress (techniques, rendements, financiers, maladies, etc.). Pourtant, bien-être au travail et prévention des risques sont deux obligations légales pour tout employeur. Mais comment faire en pratique quand on est exploitant agricole ? Pour vous y retrouver et vous accompagner dans ces démarches, nous avons récolté les conseils de spécialistes tant dans la prévention que dans le soutien dont vous pourriez avoir besoin.

Le B.A-BA de la gestion des risques en ferme

Frédéric Gastiny, PreventAgri

Selon la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, toute personne effectuant un travail sous l'autorité d'une autre personne (donneur d'ordre ou employeur), est considérée comme travailleur.

Un salarié, un stagiaire, un bénévole, un travailleur occasionnel... occupés dans une exploitation sont donc tous considérés comme des travailleurs auxquels s'applique cette législation. Aussi, quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur a une obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé de ses travailleurs.

Les domaines concernés par le bien-être au travail sont :

- La sécurité au travail ;
- La protection de la santé du travailleur (médecine du travail) ;
- Les aspects psychosociaux (harcèlement moral et sexuel) ;
- L'ergonomie ;
- L'hygiène ;
- L'embellissement des lieux de travail.

Quelles sont les obligations de l'employeur·euse en matière de prévention santé et sécurité ?

Les agriculteurs employant au moins un travailleur sont tenus comme toute autre entreprise de :

- **Mettre en place et planifier une politique de prévention** des accidents du travail et des maladies professionnelles dans l'exploitation qui intègre entre autres, les éléments suivants : l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail ;

Il doit notamment établir deux plans de prévention (le premier à 1 an et le second sur 5 ans).

- **Détecter des risques**, via l'analyse des risques ;

Dans une exploitation agricole, les bâtiments sont généralement importants et les tâches de travail diversifiées et nombreuses. Elle doit également s'atteler aux aspects psychosociaux, à la protection de la

maternité ou encore la prévention incendie.

Bref, en ferme, les risques relevés seront inévitablement très importants. Pour mener à bien une politique de prévention efficace, il sera nécessaire d'avancer pas à pas en priorisant dans les plans de prévention, la mise en place de mesures correctives pour les risques les plus importants présents dans l'exploitation. Certaines mesures de prévention sont peu coûteuses et ne demandent qu'un peu d'huile de coude ou de corriger de mauvaises habitudes... tandis que d'autres requerront des investissements importants (comme le remplacement de matériel).

- **Réduire les risques présents** dans l'exploitation en fixant des priorités dans les mesures de prévention prises ;

– **Avant tout, limiter les risques** ou les limiter pour ceux qui ne peuvent être éliminés ;

– **Combattre les risques à la source** ;

– Privilégier des mesures de protection collective à des mesures de protection individuelle ;

– **Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé ;

– **Limiter**, autant que possible, les risques lors de l'évolution des techniques.

- **S'affilier à un Service externe pour la Prévention et la Protection au Travail** (voir plus loin) **et souscrire à une assurance accidents de travail** (voir encadré plus loin) ;
- **Assurer une surveillance de la santé** en fonction des tâches à effectuer via la médecine du travail ;
- **Mettre en place des mesures** en cas de situation urgente (premiers soins, évacuation, point de rassemblement, gestion de l'après-accident...);
- **Notifier les accidents graves** à l'inspection du travail ;
- **Prévoir un accueil, des instructions et**

une formation appropriée pour chaque travailleur. Ceci implique d'informer le travailleur sur la nature et les risques de ses activités. Cela reprend les **tâches à accomplir, associées aux risques encourus, et aux mesures préventives (outils et équipement de protection individuelle - EPI)**. Cette démarche doit avoir lieu au moment de l'**entrée en service et chaque fois que cela s'avère nécessaire** (nouvelle tâche, machine, etc.). Les statistiques des accidents de travail montrent que la probabilité d'accident pour un nouveau travailleur est élevée lors de sa première année de travail.

- **Fournir aux travailleurs** les équipements de travail et les EPI adaptés et s'assurer qu'ils soient correctement utilisés par le travailleur ;
- **Donner des instructions appropriées aux travailleurs, établir des mesures d'accompagnement et une communication afin de garantir d'une façon raisonnable le suivi de ces instructions.**
- **Prévoir (ou s'assurer de) l'existence d'une signalisation de sécurité et de santé au travail adaptée**, lorsque les risques ne peuvent être évités ou suffisamment limités (panneaux ou autocollants d'avertissement d'un risque électrique, mécanique, chimique, etc.).

Qui sont les acteur•rice•s de la sécurité ?

C'est l'employeur qui détermine :

- **Les moyens** par lesquels, et **la façon** selon laquelle, la **politique** relative au bien-être des travailleurs **peut être menée** ;
- **Les compétences et responsabilités des personnes chargées d'appliquer la politique** relative au bien-être des travailleurs.

Il devra toujours adapter sa politique du bien-être en fonction de l'expérience acquise, de l'évolution des méthodes de travail ou des conditions de travail.

Chaque employeur doit disposer d'un Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail (**SIPPT**). Lorsque ce service interne ne peut remplir lui-même les missions qui lui sont confiées, l'employeur doit faire appel à un Service externe pour la Prévention et la Protection au Travail (**SEPPT**).

Après quoi, deux organismes de contrôle pourront intervenir : le Service externe de Contrôle technique (**SECT**) pour les appareils de levage de charge et de personne ou encore l'électricité, et le Service de Contrôle du Bien-être au Travail du SPF.

Le SIPPT

Tout employeur doit créer un **Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail**, dès l'engagement d'un travailleur. Un conseiller en prévention doit toujours être nommé dans ce service. Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, le dirigeant de l'exploitation peut assurer seul les missions du SIPPT. Il sera dès lors à la fois l'employeur et le conseiller en prévention de l'exploitation.

Son rôle est de participer à l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique bien-être de l'entreprise. Cela reprend entre autres :

- L'analyse des risques sur le lieu de travail et l'application des mesures de prévention ;
- Les visites annuelles des lieux de travail ;
- L'organisation des premiers secours et des soins d'urgence ;
- L'examen et la déclaration des incidents et accidents du travail.

Le SEPPT

Le Service **externe** pour la Prévention et la Protection au Travail est un organisme de conseil spécialisé dans le domaine de la législation du bien-être au travail. Ses

compétences viennent compléter celles du SIPPT. Il se compose de deux sections, l'une pour la **gestion des risques** (sécurité, santé, ergonomie, hygiène et aspects psychosociaux), l'autre pour la **surveillance de la santé** (médecine du travail).

L'affiliation à un service externe est obligatoire dès l'engagement du travailleur.

Le contrat reprend les tâches confiées au SEPPT, la nature, les modalités et les prestations minimums convenues. **Pour les activités agricoles, les prestations reprendront généralement une visite annuelle des lieux de travail et la visite médicale pour chaque travailleur.**

Les contrôles techniques par le SECT

Le Service externe de **Contrôle technique** a pour mission de réaliser des examens et contrôles de machines, d'installations, d'équipements de travail et de moyens de protection en vue d'établir leur conformité et de déceler les défauts.

Ils doivent être indépendants du SEPPT et spécifiquement agréés pour les contrôles effectués.

La plupart des machines utilisées en exploitation agricole ne sont pas soumises à ce contrôle. Par exemple, un tracteur équipé d'un chargeur frontal ou télescopique ne sont pas soumis à un contrôle d'un SECT. Mais les équipements de levage de charge (sangles, élingues...), les installations électriques, les appareils sous pression, les moyens de lutte incendie... oui.

Le rapport de visite est un constat, à un temps T, de l'état de l'installation ou de l'appareil contrôlé. Suivant les résultats, l'employeur devra donner suite aux remarques formulées. Ce contrôle ne remplace pas l'analyse de risque.

Le contrôle du bien-être au travail

Il est réalisé par des inspecteurs du SPF Emplois, Travail et Concertation sociale. Sa principale mission est d'améliorer le bien-être au travail des salariés et d'assurer le respect du Code du Bien-être au travail. Il joue donc un rôle de conseil, de prévention mais surtout... de répression.

Quels outils pourraient vous être utiles ?

Farde sécurité de PreventAgri

PreventAgri a créé cette farde contenant les documents relatifs à la santé et la sécurité au travail. Elle a pour objectif de recenser tous les documents relatifs au bien-être au travail obligatoires si vous êtes employeur.

Elle est composée de 10 chapitres qui abordent : la gestion administrative ; l'analyse des risques ; la gestion du personnel en matière de sécurité ; le recensement des accidents ; les équipements de protection ; la gestion du matériel ; les formations ; le risque incendie et l'électricité ; les produits dangereux.

Les documents de cette farde sont téléchargeables sur notre site Internet via secteursverts.be > PreventAgri > Boîte à outils > Farde sécurité.

Faciliter l'analyse des risques avec l'outil OiRA

Vous le savez maintenant, la sécurité des travailleurs s'appuie sur l'identification des risques sur le lieu de travail (l'analyse des risques). Cette analyse des risques peut être réalisée par une personne extérieure à l'entreprise, un salarié de l'entreprise formé pour cette tâche ou l'employeur lui-même (pour les petites entreprises).

L'OiRA est un outil interactif d'évaluation des risques en ligne, créé pour donner un coup de pouce aux très petites entreprises, afin de répondre à cette obligation.

Il est destiné à aider les PME dans divers secteurs d'activité tels que le nettoyage, la restauration, la coiffure, les garages... et maintenant, les exploitations agricoles.

L'OiRA est gratuit et confidentiel. Il permet :

- La réalisation d'une analyse des risques de l'exploitation en identifiant les manquements et les solutions concernant la sécurité au travail ;
- La création d'un plan de prévention comportant des mesures de prévention.

Comment fonctionne l'OiRA ?

Lorsque vous commencerez, il vous sera demandé de créer un compte OiRA.

L'enregistrement vous permettra de vous connecter à tout moment, de sauvegarder votre évaluation en cours et d'éditer vos rapports. Les données de l'entreprise sont anonymisées. Les services de contrôle n'ont donc pas accès à vos données.

L'analyse des risques via l'OiRA suit une démarche simple. Il vous suffit de suivre son cheminement et de répondre aux questions qui vous seront posées au fur et à mesure de votre progression, selon votre rythme.

L'OiRA est accessible via les outils OiRA belges ou la page OiRA de PreventAgri.



Au terme de votre analyse des risques OiRA, un plan d'action vous sera proposé. PreventAgri peut vous accompagner dans la réalisation de ce plan

d'action et vous aider à sélectionner les mesures de prévention qui seront les mieux adaptées à votre entreprise.

Besoin d'aide ? PreventAgri est là !

PreventAgri est un service de la Mission wallonne des Secteurs verts dédié aux secteurs agricole, horticole, des parcs et jardins et des travaux techniques.

L'objectif du service est de sensibiliser les acteur·rice·s des secteurs à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

PreventAgri peut aider gratuitement, de manière confidentielle et non contraignante, les agriculteurs à organiser la sécurité dans leur exploitation.

Les services de PreventAgri sont :

- des visites de terrain ; conseils ou analyses des risques en exploitations ou sur chantiers ;
- des actions de sensibilisation : conférences, animations, etc. ;
- la rédaction de documents en matière d'informations techniques et de sécurité.

Pour vous épauler dans la gestion de la santé et la sécurité dans votre entreprise, PreventAgri publie régulièrement sur son site www.secteursverts.be des documents relatifs à cette réglementation. N'hésitez pas à parcourir le site qui regorge aussi d'astuces et fiches techniques en la matière.

Les risques psychosociaux dans les métiers agricoles : pourquoi contacter Agricall ?

Céline Berger, Biowallonie

Il suffit de connaître le quotidien des métiers agricoles pour reconnaître la pénibilité de leurs activités. Les tâches, les rythmes mais également la diversité des métiers qui doivent être assurés de front en font un secteur fortement impacté par les difficultés psychologiques et financières. L'agriculture est donc considérée comme une activité hautement stressante et se distingue par la gravité des accidents du travail et par un risque élevé de burn-out parmi les travailleurs.

Agricall est né en 2001, sous la forme d'une

permanence téléphonique pour le soutien psychologique des agriculteurs. Aujourd'hui pluridisciplinaire, Agricall Wallonie asbl permet à tous les agriculteurs et à leurs familles rencontrant des difficultés qu'elles soient économiques, financières, techniques, juridiques, psychologiques ou sociales, d'être accompagnés vers la recherche de solution pour leur ferme.

Il peut être difficile d'en parler. C'est pour éviter de s'enliser dans les problèmes qu'Agricall peut être la première aide vers laquelle vous tourner.

Agricall, une structure à votre écoute !

N'hésitez pas ! Des questions, des émotions trop lourdes à porter : contactez-les !

C'est confidentiel, neutre et gratuit.

Agricall – Permanence téléphonique les jours ouvrables de 10 h à 19 h – 0800/85.0.18 – permanence@agricall.be

Finagri – Cellule d'Appui à la Gestion financière – 081/22.43.85 – finagri@agricall.be

Plus d'info sur www.agricall.be

S'assurer efficacement !

Céline Berger, Biowallonie

Cet article est rédigé sur base d'un entretien avec Paul Jonckheere, fondateur du bureau Chimay Assurances.

Le travail agricole n'est pas sans risque. Voici les contrats d'assurance que vous pouvez souscrire en fonction de votre entreprise.

Obligatoire pour tout employeur, l'**assurance accident du travail** couvrira les accidents des **salariés** sur la ferme et sur le chemin du travail. Elle est calculée en fonction du nombre de travailleurs et est régularisée annuellement sur base de la déclaration ONSS. Elle ne couvre pas l'employeur ou le conjoint-aidant. Pour un employé à temps plein, comptez en moyenne 800 €/an.

Optionnelle mais indispensable, l'**assurance Responsabilité civile (RC)** couvrira les **dommages causés par les salariés à des tiers** (y compris les dommages après

livraison). Pour les bénévoles, pensez à le spécifier. La prime est fixée sur base de la surface agricole et/ou de la masse salariale. Comptez de 300 à plus de 1.000 €/an.

Et le ou la chef-fe d'entreprise dans tout ça ?

N'étant ni couvert par l'assurance accident du travail, ni la RC pour ses dommages corporels, un contrat spécifique devra être souscrit sous la forme :

- Soit d'une « **individuelle accident** » qui le/la couvrira 24 h/24, idem pour son conjoint-aidant ;
- Soit « **un revenu garanti** » couvrant l'employeur des **accidents ET des pertes de revenus associées aux maladies**. Attention : ce type de contrat est soumis

à un questionnaire santé. Pour le calcul de la prime, l'âge, l'état de santé lors de la souscription ainsi que la rente mensuelle que vous souhaitez garantir seront des points déterminants. Certain·e·s pourront même être exclu·e·s en cas de maladie déjà déclarée (autant commencer tôt et en bonne santé).

Enfin, optionnelle également, l'assurance « **bris de machines** » couvrira les dommages causés sur les machines de l'entreprise par les utilisateurs.

Prenez contact avec votre courtier·ère pour ne rien oublier !





© Forem

Aides à l'emploi dans le domaine agricole

Le Forem, partenaire de l'emploi pour cultiver l'agriculture biologique

Isabelle Hubert, experte Communication, Le Forem, Direction territoriale Namur-Brabant wallon

Recruter des collaborateurs qualifiés et développer son activité sont des défis majeurs pour les exploitants agricoles. Pour vous accompagner, Le Forem propose plusieurs dispositifs d'aide à l'emploi, à la formation et au développement de vos activités.

Recrutement facilité : engagez grâce aux solutions du Forem

Pour les agriculteur·rice·s bio souhaitant renforcer leur équipe, plusieurs aides financières permettent d'alléger le coût salarial :

- **Premiers engagements.** Pour les exploitations qui recrutent leur tout·e premier·ère collaborateur·rice, elles obtiennent une exonération à vie des cotisations patronales de base, ne payent aucune des charges patronales principales liées à ce·tte travailleur·euse et ce, durant toute la durée de son occupation. Si ce·tte travailleur·euse quitte l'entreprise, la réduction reste d'application car elle n'est pas liée à un·e travailleur·euse particulier·ère mais au premier engagement. Jusqu'à votre troisième collaborateur·rice engagé·e, vous pouvez bénéficier pendant plusieurs trimestres d'une réduction ONSS.

- **Impulsion - 25 ans.** Cette aide favorise l'intégration dans le monde du travail des demandeur·euse·s d'emploi de moins de 25 ans sans qualifications dès l'inscription ou moins qualifié·e·s, inoccupé·e·s et inscrit·e·s au Forem depuis au moins 6 mois. En tant qu'employeur·euse, vous devez proposer un contrat de travail de minimum 2 mois ou un CDI pour bénéficier de l'impulsion - 25 ans. L'allocation de travail est octroyée pendant une durée de 36 mois maximum, à dater de l'entrée en service et est déduite par l'employeur·euse au salaire net auquel le·la travailleur·euse a droit pour le mois commencé [500 € les 24 premiers mois - 250 euros du 25^{ème} au 30^{ème} mois - 125 € du 31^{ème} au 36^{ème} mois].

- **Impulsion 12 mois +.** Cette aide, d'une durée de 2 ans, est une allocation de travail qui vous permet d'engager des demandeur·euse·s d'emploi inoccupé·e·s depuis au moins 12 mois. En tant qu'employeur·euse, vous pouvez déduire cette allocation du salaire net du travailleur ou de la travailleuse [500 € les 12 premiers mois - 250 € du 13^{ème} au 18^{ème} mois - 125 € du 19^{ème} au 24^{ème} mois].

- **Impulsion 55 ans +.** L'aide encourage l'embauche des demandeur·euse·s d'emploi et travailleur·euse·s de plus de 55 ans en compensant une partie du coût salarial par le biais d'une réduction de cotisations patronales.

- **Tremplin 24 mois +.** Idéal pour les agriculteur·rice·s bio qui souhaitent offrir

une seconde chance en engageant des personnes éloignées du marché du travail depuis au moins deux ans. Ce soutien financier se présente sous forme de subvention trimestrielle [1.000 €/mois pour l'engagement d'un équivalent temps plein - durée 24 mois maximum].

- **Flexi-job.** Une solution souple qui permet d'engager à temps partiel un·e pensionné·e ou un·e travailleur·euse déjà occupé·e auprès d'un ou plusieurs autres employeur·euse·s tout en bénéficiant d'un régime fiscal favorable. L'atout pour vous en tant qu'agriculteur·rice bio est que vous payez officiellement et avantageusement vos travailleur·euse·s flexi-job à seulement 28 % de cotisations patronales spéciales.

NB : Certaines aides peuvent être cumulables.



© Forem

Face aux métiers en pénurie, le Coup de poing est votre allié

Le Forem accorde une attention particulière aux métiers en pénurie et fonctions dites « critiques ». C'est le cas depuis le 1^{er} juillet 2024 pour le métier de **conducteur·rice de machines agricoles et forestières**, essentiel à la gestion des exploitations bio. Pour garantir un vivier de main-d'œuvre qualifiée, Le Forem propose une **formation Coup de poing pénurie**. Elle vous aide à recruter les profils recherchés grâce à la création d'une formation sur mesure au sein de votre entreprise et d'un centre de formation Forem, d'un Centre de compétence ou d'un Centre IFAPME. Elle permet aux demandeur·euse·s d'emploi d'acquérir les compétences attendues pour que vous puissiez les engager une fois formé·e·s, tel·le·s que vous l'avez souhaité !

Les avantages du Coup de poing pénurie :

- Vous participez à la **sélection des stagiaires** ;
- Vous n'intervenez pas dans le financement des activités de formation ;
- Vous ne versez aucune indemnité au stagiaire.

Deux conditions pour mettre en place une formation Coup de poing pénurie :

- La formation est mise en place **au minimum pour 8 postes de travail**, à la demande d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises ;
- Les stagiaires seront couvert·e·s par un **contrat de formation**.

Savez-vous que Le Forem forme chaque année des maraîcher·ère·s bio ?¹

Une formation qualifiante en tant qu'agent·e horticole en cultures maraîchères, avec un stage en entreprise, est organisée de manière ponctuelle ! Peut-être votre futur·e collaborateur·rice se trouvera-t-il·elle parmi les candidat·e·s ? Une formation a d'ailleurs débuté début mars 2025, pour une durée de 9 mois.

Plus d'infos sur les formations à venir : agenda.leforem.be

Développer et « boostez » votre projet avec nos aides pour entrepreneur·euse·s

- **Airbag**. Il s'agit d'un complément de revenu au démarrage de l'activité. Cette source de financement sert de coussin d'air pour amortir votre transition vers le statut d'indépendant à titre principal.

Concrètement, ce dispositif permet d'obtenir un montant de maximum 12.500 euros, versé en quatre fois, sur une période de deux ans. Airbag est cumulable

avec d'autres aides (exemples : chèques-entreprise, bourse FEM...).

- **Tremplin-indépendant·e·s**. Cette mesure permet de conserver, durant l'exercice d'une activité accessoire en qualité d'indépendant·e, son droit aux allocations de chômage pendant 12 mois.
- **Chèques-entreprises**. Il s'agit d'un dispositif

d'aide qui finance partiellement des services utiles aux entreprises wallonnes. Les chèques-entreprises permettent d'accéder à des prestations de consultance, de formation ou d'accompagnement en innovation, économie circulaire, création ou croissance. Ciblé sur les PME et indépendant·e·s, ce dispositif simplifie le soutien public pour développer leurs projets.

Vous recrutez ? Engagez Le Forem !

Optimisez vos recrutements grâce à des solutions concrètes et adaptées pour **recruter, former et développer vos activités en répondant aux enjeux spécifiques de votre secteur**.

Pour plus d'informations ou pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé, contactez votre conseiller Forem. Vous n'avez pas de conseiller ? 0800/93 947. Tout est gratuit ! Plus d'infos www.leforem.be/entreprises.html



¹ Le savez-vous ? Biowallonie propose un inventaire des formations bio ! Pour le découvrir > www.formations.biowallonie.net

Comment collaborer avec les CPAS pour combiner emploi et insertion socioprofessionnelle ?

Marie Castaigne, Fédération des CPAS de Wallonie

Les CPAS wallons disposent de deux outils intéressants, récemment réformés (au 1^{er} janvier 2025, en Région wallonne non germanophone), qui permettent à des employeurs de participer à l'insertion d'un public fragilisé : les dispositifs dits « Article 60, § 7 » et « Article 61 ». L'opportunité, pour des agriculteur·rice·s, de recruter, tout en participant à une mission sociétale d'insertion.

Que dit l'« Article 60, § 7 » ?

L'article 60, § 7 de la Loi organique des CPAS permet au CPAS d'agir en tant qu'employeur, pour offrir un emploi à un bénéficiaire du revenu d'intégration (RI) ou de l'aide sociale équivalente au RI (ASE), afin de de lui permettre d'acquérir une expérience professionnelle et de retrouver un droit aux allocations de chômage. La durée maximale de la mise à l'emploi est la durée nécessaire pour récupérer un droit complet aux allocations de chômage. Les emplois visés seront des emplois à temps plein².

Le CPAS a la possibilité de mettre la personne engagée à disposition d'un tiers (autre pouvoir local, ASBL, entreprise d'économie sociale, entreprise privée...), appelé « utilisateur ». La mise à disposition nécessite la signature

d'une convention tripartite entre le CPAS, l'utilisateur·rice et le·la travailleur·euse. Dans ce cas, le CPAS reste l'employeur et l'autorité sur le·la travailleur·euse est partagée avec l'utilisateur·rice, qui est notamment responsable du bien-être et de la protection du travailleur ou de la travailleuse.

En cas de mise à disposition, le CPAS demande une participation financière à l'utilisateur·rice. Celle-ci sera comprise entre 263 et 527 € lorsque l'utilisateur·rice appartient au secteur public ou non marchand, et entre 790 et 1.053 € lorsque l'utilisateur·rice appartient au secteur privé marchand³. Il n'y a pas de contrepartie financière demandée si l'utilisateur·rice relève du secteur de l'économie sociale.

Quel investissement de la part d'un·e utilisateur·rice / employeur·euse ?

Collaborer avec le CPAS pour recruter du personnel implique des obligations pour l'utilisateur·rice (Article 60, § 7) ou l'employeur·euse (Article 61), prévues par le nouveau décret⁴, notamment :

- La rédaction d'une description de fonction, avant la mise à disposition/à l'emploi ;
- La libération du travailleur ou de la travailleuse afin qu'il·elle puisse se former ;
- La désignation d'un·e référent·e, au sein de la structure, qui accueillera et encadrera le·la travailleur·euse, le·la soutiendra, et le·la formera ;
- La mise en place un dialogue régulier avec le centre.

L'utilisateur·rice/employeur·euse assurera également l'égalité de traitement du travailleur ou de la travailleuse par rapport aux autres travailleur·euse·s, veillera à son intégration au sein du personnel, et évitera sa stigmatisation en garantissant, dans la mesure du possible, la confidentialité de son statut.

En cas d'« Article 61 », il n'est pas autorisé de licencier du personnel avant l'engagement. La visée est par ailleurs l'insertion durable du travailleur ou de la travailleuse, et via ce dispositif, c'est le plus souvent un CDI qui est proposé, avec la possibilité d'activer d'autres aides à l'emploi au terme des subventions du CPAS (aides impulsion, Tremplin 24 mois+). Ces aides peuvent également être activées après le contrat « Article 60, § 7 », si l'utilisateur souhaite prolonger la collaboration avec le·la travailleur·euse en lui proposant un contrat de travail.

Pour conclure, il faut être conscient qu'accueillir un·e travailleur·euse sous contrat « Article 60, § 7 » ou « Article 61 » n'est pas un engagement à prendre à la légère. L'utilisateur·rice/employeur·euse doit vraiment pouvoir consacrer du temps et de l'énergie afin que cette collaboration se passe au mieux. Cela débouche toutefois régulièrement sur de belles réussites en termes d'insertion.

Que dit l'« Article 61 » ?

L'article 61 permet à un·e employeur·euse qui engage, via un contrat de travail, un bénéficiaire du CPAS de recevoir des subventions pour cette mise à l'emploi.

Depuis janvier 2025, l'employeur·euse qui décide de collaborer avec un CPAS pour l'engagement d'un·e bénéficiaire peut bénéficier d'une intervention importante dans les frais salariaux (entre 1.580 € et 1.843 € pour le secteur privé, entre 2.106 € et 2.370 € pour le secteur public ou non marchand, et 3.177 € pour les initiatives d'économie sociale, montants au 1^{er} janvier 2025).

N'hésitez pas à contacter les CPAS proches de chez vous pour avoir davantage d'informations, et qui sait, rencontrer, par leur intermédiaire, votre prochaine recrue !

Pour en savoir plus :

<http://actionsociale.wallonie.be/insertion-activation-aide-sociale/articles-60-61>



<https://www.uvcw.be/insertion/ressources-documentaires/art-6975>



PARTIE 4. PORTRAITS



© La Ferme du Peuplier

Le ballet des saisonniers·ère·s à la Ferme maraîchère du Peuplier

Céline Berger, Biowallonie

Pour illustrer l'expérience de l'emploi saisonnier, nous avons interrogé Gwenaël du Bus, de la Ferme du Peuplier, à Grez-Doiceau. Il y fait pousser plus de 90 variétés de fruits et légumes différents sur une trentaine d'hectares. En plein champ, comme en serre, de quoi occuper quelques paires de mains habiles...

À ses débuts en 2011, Gwenaël travaillait seul sur un demi-hectare situé à Bossut Gottechain. Mais, rapidement, et en s'agrandissant, il a demandé de l'aide à une, puis deux, puis trois saisonniers, puis un salarié...

Aujourd'hui, c'est l'équivalent de 50 équivalents temps plein répartis sur la ferme et les marchés. Côté production, c'est un tiers de ces personnes salariées à temps plein (soit cinq personnes, dont une personne aux ressources humaines) et, en moyenne sur l'année, deux tiers en contrat saisonnier (soit une douzaine de personnes sur l'année).

Pour calculer les besoins en contrat CDI, Gwenaël s'est basé sur l'activité hors saison. Et dès que le travail nécessite un peu plus de bras, il demande à des saisonniers de venir. Comme on parle de travailleurs occasionnels, rares sont ceux qui travaillent à temps plein. Gwenaël laisse libre ses saisonniers de choisir leur rythme de travail hebdomadaire. Certains font 3 jours, d'autres 4 ou 5, ou parfois 6 jours. Cela évite le désinvestissement et l'usure de ses ouvriers. Depuis quelques années, c'est donc plusieurs centaines de personnes qui ont travaillé avec lui à la ferme. Si l'on détaille un peu, en haute saison, ce sont 10 à 20 saisonniers quotidiens et, en basse saison, entre 0 et 5. Chaque responsable de secteur gère son planning et sa main-d'œuvre, de semaine en semaine, en fonction des cultures et des disponibilités des candidats.

Pour recruter sa précieuse main-d'œuvre, s'il est déjà passé par des entreprises d'intérim, il ne compte aujourd'hui que sur la bouche-à-oreille (c'est aussi ça l'avantage d'être en bio et diversifié). C'est un peu moins coûteux (15,51 €/h selon le barème officiel de la CP 144, contre 17 à 18 €/h en agence), et, quand le nombre de candidats le permettra, il pourra choisir ses recrues en fonction de leur expérience. Ce qui fait la différence, c'est qu'il veut s'investir dans une relation de confiance.

Comment ?

- En étant clair sur les conditions de travail ;
- En formant sur le terrain ;
- En limitant le désinvestissement en respectant le souhait de rythme hebdomadaire du travailleur ;
- En récompensant l'expérience pratique : tout saisonnier qui dépasse les 50 jours cumulés à la Ferme du Peuplier aura un salaire augmenté de 10 %, auquel s'ajoutera un panier de légumes ;
- En créant une ambiance conviviale.

C'est ainsi que 30 % de ses saisonniers reviennent d'une saison à l'autre. Alors, oui, il y a parfois des absences spontanées, mais pas plus qu'avec les autres types de contrat !

En pratique, c'est un défi qui demande du temps et de la flexibilité, mais l'administratif reste assez simple. Chaque ouvrier signe la feuille de présence avec les heures qu'il a

prestées chaque jour, et c'est la RH qui crée la Dimona quotidiennement et établit les feuilles de paie en fin de mois.

Aujourd'hui, les saisonniers de la Ferme du Peuplier (60 % de femmes et 40 % d'hommes) travaillant sur les champs sont souvent en transition professionnelle: parfois moins efficaces, mais plus investis !

Et chez vous, ça se passe comment en haute saison ?

Contact

La Ferme du Peuplier
www.lafermedupeuplier.be
info@lafermedupeuplier.be
Gwenaël du Bus : +32.493/19.18.99



© Brigades d'Actions paysannes

Les chantiers des Brigades d'Actions paysannes

Damien Charles, Quinoa asbl

Les Brigades d'Actions paysannes (BAP) sont un réseau citoyen d'appui à l'agriculture paysanne et au mouvement de la souveraineté alimentaire. Lancées en 2017, les BAP combinent des chantiers solidaires dans des fermes, avec un appui aux mobilisations portées par des organisations agricoles ou leurs alliés de la société civile. Ce réseau propose aussi des formations et des moments de rencontre afin de construire un mouvement fort, averti et convivial.

Des chantiers solidaires au service de l'agriculture paysanne

Concrètement, les agriculteur·rice·s proposent des chantiers via un formulaire disponible sur le site brigadesactionspaysannes.be. Une fois la demande reçue, les BAP prennent le relais. Le chantier est publié sur le site, dans la newsletter et sur divers réseaux sociaux. Un·e bénévole expérimenté·e coordonne ensuite l'arrivée du groupe et assure la transmission des informations essentielles. Le jour-même, cette personne accueille les volontaires et s'assure du bon déroulé du chantier. Il est important pour les BAP que la présence du groupe soit un soutien, et non une charge supplémentaire, pour l'agriculteur·rice.

Les chantiers sont des moments de renfort et d'entraide bienvenus mais ils permettent aussi aux participant·e·s de prendre conscience de la réalité du monde paysan, de la diversité des métiers qui le composent et de l'importance de recréer un lien direct entre producteur·rice·s et mangeur·euse·s. Les personnes qui participent au chantier le font à titre bénévole et ne constituent pas de la main-d'œuvre gratuite. Il est attendu des agriculteur·rice·s qu'ils·elles prévoient des moments d'échanges avec le groupe, par exemple lors d'un repas, d'une pause-café ou d'une pause.

Pour certain·e·s producteur·rice·s, ces chantiers représentent aussi une opportunité de profiter de la compagnie et de l'énergie d'un groupe engagé. Par exemple, lors du chantier de plantation d'arbres fruitiers à la Ferme de l'Escafène,

Gaston et Clémence ont proposé aux volontaires de planter leur tente pour le week-end, facilitant ainsi la participation de personnes venant de plus loin et permettant de prolonger les moments conviviaux. Les participant·e·s à ces chantiers en ressortent renforcé·e·s, informé·e·s et leur participation aux multiples mobilisations en soutien de l'agriculture paysanne n'en est que plus pertinente.

Une mobilisation pour la souveraineté alimentaire

Chantiers et mobilisations constituent les axes principaux des BAP. Tout collectif militant pour la souveraineté alimentaire, l'agroécologie et l'agriculture paysanne peut proposer une action ou solliciter du renfort via le site Web. Le soutien s'organise alors de manière similaire aux chantiers. Ces moments d'entraide et militants répondent au constat de la raréfaction des fermes familiales et paysannes et aux difficultés rencontrées par ceux et celles qui choisissent des modèles agroécologiques. Le mot « Brigades » fait écho aux Brigades internationales créées en 1936 pour lutter contre le fascisme en Espagne. Ce parallèle souligne que les menaces qui pèsent sur l'agriculture paysanne sont avant tout d'ordre politique. Les BAP ont donc pour objectif de renforcer les mouvements luttant pour une transformation des politiques agricoles en faveur des agriculteur·rice·s, des mangeur·euse·s et du vivant. Pour faciliter l'engagement, ce réseau est conçu pour être une porte d'entrée accessible à toute personne qui souhaite agir en faveur de l'agriculture paysanne.

Une initiative collective et ouverte

Les BAP sont aux mains des bénévoles qui les composent. Créées par des organisations du Réseau de Soutien à l'Agriculture paysanne (RÉSAP), elles sont coordonnées par deux d'entre elles : Quinoa asbl et FIAN Belgique. Les volontaires qui participent aux chantiers sont officiellement reconnus comme bénévoles de Quinoa asbl et bénéficient d'une couverture en responsabilité civile.

Ces associations prennent également en charge l'organisation de week-ends de formation dans des fermes partenaires, alliant chantiers et ateliers thématiques sur des sujets tels que l'accès à la terre, l'histoire des luttes paysannes ou encore les impacts des pesticides.

Toute personne intéressée peut s'inscrire aux activités du calendrier en ligne. Des apéros-rencontres sont organisés mensuellement à Bruxelles ou dans les locales à Mons, Liège ou Namur.

Pour plus d'informations
consultez le site :
<https://brigadesactionspaysannes.be>



Thomas, stagiaire, et Mathieu, employé de Cynorhodon

Entreprises sociales : l'approche de Cynorhodon et Réseau Paysan

Audrey Warny, Biowallonie

Les entreprises sociales se définissent — entre autres — comme des structures privées dédiées à une finalité sociale, tout en menant des activités marchandes pour assurer leur équilibre économique. Leur mission sociale leur confère certaines spécificités, notamment dans l'organisation du travail et la gestion des équipes. À partir des exemples de Cynorhodon et Réseau Paysan, ce double portrait met en lumière quelques-unes de ces particularités.

L'ASBL Cynorhodon

Le premier portrait s'appuie sur un entretien avec Diana Calderan, chargée de communication chez Cynorhodon, un centre d'insertion socioprofessionnelle (CISP), situé à Haccourt. Diana partage son temps entre ce centre et un détachement chez Cap Terre, un autre CISP, qui dispense notamment des formations en maraîchage bio, basé à Stavelot. Elle occupe ce poste chez Cynorhodon depuis un an et demi.

L'objet social de l'ASBL : la réinsertion sociale et professionnelle

Les Services d'Insertion sociale (SIS) agissent en « première ligne », en se concentrant sur la récréation du lien social et la préparation des personnes à suivre un rythme structuré. Cynorhodon s'inscrit en quelque sorte dans la « deuxième ligne » de la réinsertion socioprofessionnelle, par son accompagnement « métier », en plus de l'aspect psychosocial. Si certains stagiaires passent au préalable par des SIS comme Racynes, partenaire de Cynorhodon, cela n'est pas systématique. « Notre rôle est d'offrir un tremplin, un cadre pour reprendre confiance et construire un projet professionnel, même si ce projet peut parfois s'éloigner du domaine dans lequel ils se forment ici. L'objectif est qu'ils prennent leur envol et qu'ils puissent s'orienter vers un emploi qui correspond à leurs aspirations » explique Diana.

Des formations tournées vers le Bio et l'agroécologie

Au Cynorhodon, les stagiaires se forment à l'aménagement de parcs et jardins ou au maraîchage bio, avec une orientation de plus en plus agroécologique. Diana précise : « L'approche agroécologique, qui privilégie des pratiques respectueuses de la biodiversité et du sol, se distingue notamment chez nous par l'usage de la traction animale. Trois ânes — Edgar, Marin et Jumbo — assistent les stagiaires dans des tâches agricoles, ce qui offre une alternative durable aux engins motorisés et apporte une dimension pédagogique et humaine enrichissante. »

Quelques mots sur le modèle économique

En tant que CISP, Cynorhodon répond à un double impératif : respecter un cahier des charges strict en matière de réinsertion et assurer la viabilité économique de ses activités. Les légumes produits sur le site sont vendus sous forme d'abonnement à des paniers, adaptés à différents budgets et tailles de ménages. Chaque panier contient six à sept légumes et un fruit, accompagnés de recettes. Ces paniers sont distribués via des points de dépôt, situés dans la région, notamment en Basse-Meuse, à Liège et à Soumagne, ou directement sur le site, et les surplus sont écoulés lors de ventes sur des marchés (à Visé ou directement sur leur site de formation) ou encore auprès de commerces partenaires. Les consommateurs sont sensibles à ce modèle social et accessible. Diana était cliente du Cynorhodon avant de rejoindre l'équipe. « Ce qui m'a convaincue à l'origine, c'était non seulement la qualité des paniers, mais aussi la dimension humaine et sociale du projet qui permet à des personnes de se réinsérer et de retrouver une dynamique professionnelle. »

Une équipe structurée pour conjuguer mission sociale et maraîchage

Au Cynorhodon, l'organisation de l'équipe est adaptée à sa mission sociale. Par exemple, l'équipe peut compter sur une coordinatrice pédagogique dont le rôle est d'assurer l'équilibre entre la formation, l'accompagnement psychosocial et l'intégration des stagiaires. Les formateurs en maraîchage, quant à eux, doivent

posséder des qualités pédagogiques, en plus de maîtriser les aspects techniques de la production et de l'encadrement de la main-d'œuvre. Leur rôle va bien au-delà de celui d'un chef de culture : ils accompagnent les stagiaires en mobilisant leurs compétences relationnelles, leur intelligence émotionnelle et leur sens pratique.

Une attention particulière au bien-être et au dialogue

À l'image d'autres entreprises sociales, Cynorhodon est attentif au bien-être de ses travailleurs. Diana explique : « L'équipe se réunit toutes les deux semaines pour un moment d'échange. Ces réunions permettent de faire le point sur les stagiaires, de planifier les priorités, mais aussi d'exprimer les difficultés rencontrées et de célébrer les réussites. Elles renforcent la cohésion et la solidarité de l'équipe ! » Les évaluations annuelles sont un autre exemple : « Loin d'être un outil de contrôle, elles servent d'espace de dialogue où chacun peut exprimer ses attentes et ressentis avec la coordinatrice pédagogique, et réfléchir à sa place dans l'équipe. Ces échanges permettent de définir des améliorations et de fluidifier le fonctionnement collectif. »

Contact – Cynorhodon
Rue Haute Froidmont 4 – 4684 Oupeye
04/374 14 44
secretariat@cynorhodon.be
<https://cynorhodon.be/>

La coopérative Réseau Paysan

Ce témoignage provient d'un échange avec Philippe de Patoul et Hélène Deketelaere, cocoordinateurs de Réseau Paysan, une coopérative qui livre plus de 2.500 produits de producteurs et transformateurs luxembourgeois à des épiceries, restaurateurs et Groupement d'Achats Communs. Le Réseau couvre aujourd'hui presque toute la province du Luxembourg, à l'exception d'une seule commune, ce qui témoigne de son ancrage local et de son rayonnement !



Patrick, employé de Réseau Paysan, et une cliente

Réseau Paysan : un outil au service de ses membres

Réseau Paysan a commencé à se construire en 2012, à Meix, dans un contexte d'engouement pour le circuit court. Plusieurs petits magasins souhaitaient s'approvisionner en produits locaux, mais se heurtaient à des difficultés logistiques. Un peu plus tard, en 2017, la coopérative a été créée pour centraliser les commandes, gérer la facturation et assurer la livraison des produits.

Ses membres sont les fournisseurs et acheteurs qui souhaitent utiliser les services logistiques de Réseau Paysan. Ils commencent par s'inscrire auprès de l'équipe, devenant membres de la coopérative pour une durée d'un an. Par la suite, ils sont invités à acquérir une part sociale et deviennent ainsi coopérateurs. Les citoyens peuvent également investir dans la coopérative en achetant des parts sociales, soutenant ainsi l'initiative.

Le but de la coopérative n'est donc pas spéculatif : Réseau Paysan est uniquement une réponse au besoin commun de fournisseurs et acheteurs. D'ailleurs, les statuts interdisent le versement de dividende. S'il y a des bénéfices, ils sont systématiquement réinvestis dans les objectifs sociaux, utilisés pour informer et former les membres ou mis en réserve.

Fonctionnement du service Réseau Paysan

Les acheteurs passent commande via une plateforme en ligne, accessible entre le vendredi et le lundi midi. Une fois les commandes clôturées, les producteurs reçoivent leurs bons de commande et la préparation logistique commence.

Les mardis et mercredis, les marchandises sont récupérées chez les producteurs. Tout est ensuite centralisé dans l'entrepôt de la coopérative, organisé en palettes ou colis, et réparti selon des circuits de distribution. Le jeudi, trois camionnettes s'occupent des livraisons, suivant des itinéraires optimisés pour couvrir les différentes zones.

Réseau Paysan demande un franco de 100 € et s'adresse à une clientèle engagée dans les valeurs du circuit court, du bio et de l'artisanal. Les services de la coopérative ne cherchent pas à concurrencer les grands distributeurs : il ne propose ni des produits standardisés ni des livraisons express sous 24 heures.

➔ Représentation des travailleur·euse·s dans les organes de décision

La gouvernance de Réseau Paysan incarne les principes démocratiques de l'économie sociale en **donnant une voix à tous les acteurs, y compris les travailleurs**. En effet, ces derniers sont représentés dans les organes décisionnels. Concrètement, avant chaque AG, les membres sont invités à rejoindre des collèges thématiques selon leur rôle : fournisseurs, acheteurs et logistique. Ce dernier représente donc l'équipe de travailleurs. Ces collègues permettent à chaque groupe de préparer des points qui seront ensuite débattus et votés à l'AG. Là, le principe démocratique est de mise avec le fonctionnement « une personne = une voix ». En d'autres termes, chaque coopérateur a le même pouvoir de décision, indépendamment du montant de son investissement.

Au sein du conseil d'administration (CA), cette logique démocratique se poursuit avec des représentants élus par les collègues : 2 pour les fournisseurs, 2 pour les acheteurs et 1 pour l'équipe des travailleurs. Un observateur citoyen, bien que non votant, apporte un regard extérieur.

➔ Des responsabilités clés au service de la mission sociale

L'agrément, qui formalise l'appartenance de la coopérative à l'économie sociale, offre plusieurs avantages mais impose également un suivi administratif rigoureux et une réelle expertise en reporting. Parmi ces exigences, figure la rédaction d'un rapport annuel pour le Conseil national de la Coopération (CNC), qui démontre comment la coopérative applique les valeurs et principes coopératifs.

Pour ces tâches, Réseau Paysan s'appuie sur Philippe, sociologue de formation et ancien producteur. En plus de gérer les rapports annuels, il travaille sur les statuts de la coopérative et collabore avec la SAW-B (Solidarité des Alternatives wallonnes et bruxelloises) pour renforcer sa gouvernance et son dynamisme démocratique.

Ces responsabilités, essentielles pour préserver le statut et les ressources de la coopérative, sont intrinsèques à la mission sociale de la coopérative.

Contact – Réseau Paysan
Rue de Courtel, 17 – 6724 Marbegan
0488/47 29 78
info@reseau-paysan.be
<https://www.reseau-paysan.be/>



Mélange de grains avant triage
© Biowallonie

Les atouts d'un triage maîtrisé

Céline Berger, Julien Buchet, Biowallonie

Après avoir tout mis en œuvre pour la culture de vos céréales, légumineuses et autres cultures à grains, il serait dommage d'en gâcher le résultat avec un triage bâclé. Dans cet article, nous balayerons les éléments clés pour un travail du grain efficace en fonction de sa filière de vente.

Pourquoi trier ? Les enjeux du triage...

Des économies évidentes

- Le triage permet d'obtenir une denrée « saine, loyale et marchande » qui vaudra plus cher. Cela peut ouvrir la porte à différents marchés.
- Il permet de réduire les coûts de transport ; les déchets peuvent représenter plus de poids et de volume qu'on ne l'imagine !
- Il permet également de valoriser les sous-produits (petit grains, grains cassés).
- Le tri permet, en éliminant les petits grains et impuretés, d'atteindre les exigences en poids spécifique d'un acheteur.
- Le tri permet de vendre des céréales qui ont été cultivées en association avec des légumineuses et vice versa.

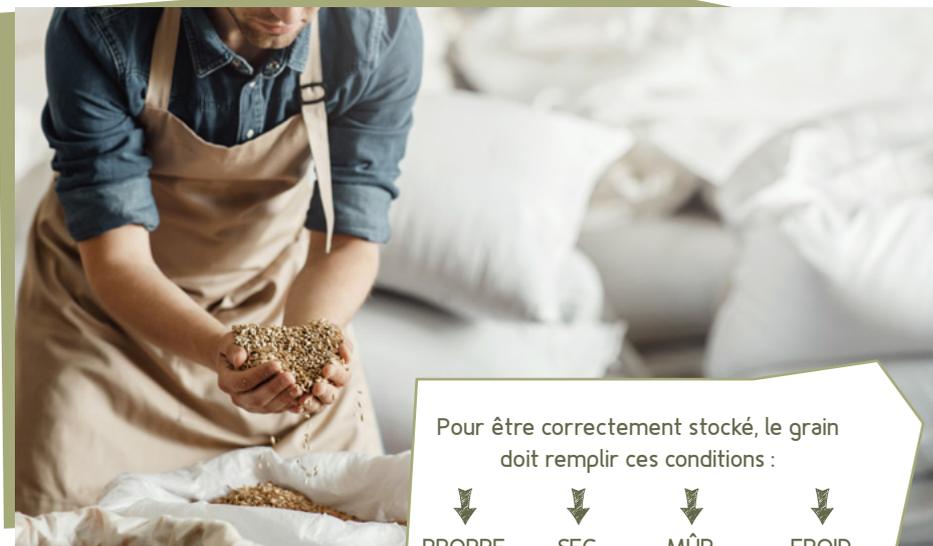
Sauver une récolte !

- En cas de récolte difficile due à une mauvaise météo, le prétrilage permet de gagner quelques points d'humidité en éliminant les déchets verts. Combiné à une bonne ventilation, le produit pourra alors attendre quelques jours afin de s'organiser pour faire sécher la récolte si besoin.
- Il en va de même pour la récolte d'une parcelle où le salissement par des adventices cause une augmentation de l'humidité du produit.

Un stockage sain pour une bonne conservation

- Le triage facilite la ventilation des tas au stockage. Lorsque l'air passe à travers un tas de grains plein d'impuretés, il rencontre des obstacles tels que compaction, débris, brisures qui bloquent ou ralentissent la circulation de l'air. Cela rend la ventilation moins efficace, augmente la résistance à l'écoulement de l'air et nécessite plus d'énergie pour maintenir une bonne circulation d'air dans le tas. Le grain trié, en revanche, permet une circulation plus homogène et plus fluide de l'air, ce qui réduit la consommation d'énergie. De plus, les grains cassés ou fissurés sont la porte ouverte pour les moisissures, les mycotoxines et les insectes, dont les charançons.

- Seul un grain propre, sec, mûr et froid peut être stocké. Trier permet d'avoir un grain propre de façon homogène, donc pas de création de points chauds ; il peut donc être stocké sur le long terme.
- Trier, c'est aussi éviter le salissement des parcelles. En effet, on peut aussi se servir du triage pour limiter le salissement des parcelles. En réduisant la ventilation de la moissonneuse batteuse, on pourra collecter un maximum de graines d'adventices. Il s'agira ensuite de procéder à un triage à la ferme.



Pour être correctement stocké, le grain doit remplir ces conditions :

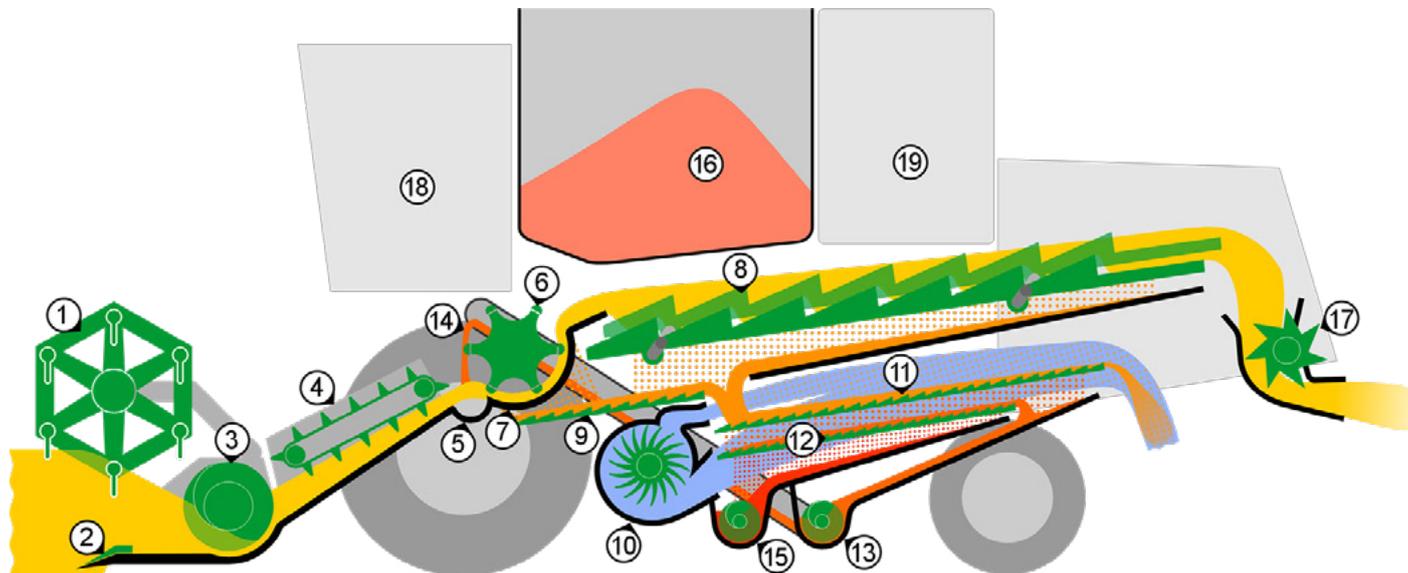
↓ PROPRE ↓ SEC ↓ MÛR ↓ FROID

CONSEILS TECHNIQUES

GRANDES CULTURES

Avant le tri, il y a une moissonneuse bien réglée !

Voici les paramètres à surveiller et à adapter à votre culture pour optimiser la performance de la machine et obtenir une récolte, puis un triage de bonne qualité.



« Claey's M80 – Spécifications ». Consulté le 26 janvier 2025. <http://www.claeysm80.nl/?pagina=specificaties>.

- | | | | |
|----------------------------|-------------------------|------------------------|------------------------|
| 1. Rabatteur à griffes | 6. Batteur | 11. Grille supérieure | 16. Trémie à grains |
| 2. Barre de coupe | 7. Contre-batteur | 12. Grille inférieure | 17. Broyeur de paille |
| 3. Vis d'alimentation | 8. Secoueurs | 13. Vis à otos | 18. Cabine de conduite |
| 4. Convoyeur | 9. Table de préparation | 14. Recyclage des otos | 19. Moteur |
| 5. Récupérateur de pierres | 10. Ventilateur | 15. Vis à grains | |

• **La vitesse du batteur (6)** se règle selon le type de grain et son humidité. Un batteur trop rapide peut casser les grains, alors qu'un batteur trop lent peut ne pas séparer efficacement les graines des épis et des glumes.

• **L'écartement du contre batteur (7)**. Il faut que l'écartement soit réglé pour la taille du grain à récolter.

• **Les secoueurs (8)**. Ils font avancer la paille et les grains tombent entre les grilles.

La zone encadrée en rouge ci-dessus est un trieur séparateur à plat mobile. Un minutieux réglage de cette partie de votre machine est la première étape du tri de vos céréales.

En pratique, les grains venant directement du batteur et des secoueurs arrivent sur la **table de préparation (9)**. Cette table toujours en mouvement permet une bonne répartition des grains pour alimenter de manière régulière les **grilles de triage (11 et 12)**.

Le flux d'air généré par le **ventilateur (10)** passe au travers des **deux grilles (11 et 12)**, ce qui a pour effets de souffler les particules légères et ayant de la prise au vent tels que les glumes, glumelles, bout d'épis, paillettes, graines d'adventices...

Les bons grains et les morceaux d'épis non battus qui sont encore « lourds » ne s'envoleront pas et vont passer au travers de la **grille supérieure (11)**. Si celle-ci est trop ouverte, des bouts de paille arriveront dans le grain ; à l'inverse, si elle est trop fermée, vous risquez de perdre du grain.

La **grille inférieure (12)** doit être réglée pour que tous les grains passent au travers. Tenez compte de la dimension de tous les grains dans les cultures associées. Ils remontent ainsi vers la **trémie (15)**. Les bouts d'épis mal battus seront redirigés vers le **batteur** pour être rebattus (13) et ils recommenceront le cycle.

On appelle ça les « otos ». Les machines les plus performantes sont équipées d'un batteur uniquement dédié aux otos.

À noter qu'une moissonneuse batteuse ne permet pas de trier les petites particules, dont les grains cassés et adventices, qui ont une masse volumique supérieure ou égale à la céréale récoltée. Néanmoins, en accordant une attention à l'étape de moisson, vous obtiendrez une récolte la plus propre possible et évitez peut-être un prénettoyage avant stockage et triage.

On en arrive alors à chercher le meilleur moyen de commercialiser ses récoltes. Or, à chaque filière ses exigences de qualité et de pureté. Le tri est nécessaire pour amener le lot de grains aux objectifs à atteindre.

Plus de détails sur la fiche « Optimiser les réglages de la moissonneuse batteuse »



Quelles exigences de tri viser en fonction de la filière de commercialisation ?

TRIAGE DESTINATION	Stockage ferme	Départ coopérative	Semences de ferme	Alimentation humaine
OBJECTIF	Permettre un stockage sanitaire sur le long terme	Atteindre les critères demandés par la coopérative, voire au-delà pour obtenir des bonifications	Supprimer la quasi-totalité des graines étrangères	Avoir un grain le plus pur possible
HUMIDITÉ	15 % pour céréales protéagineux 13 % pour sarrasin et quinoa 9 % pour les oléagineux	15 % pour céréales protéagineux 13 % pour sarrasin et quinoa 9 % pour les oléagineux	15 % pour céréales protéagineux 13 % pour sarrasin et quinoa 9 % pour les oléagineux	14 % pour céréales protéagineux 13 % pour sarrasin et quinoa 9 % pour les oléagineux
IMPURETÉ	Pas plus de 2 % (grains cassés, petits grains fusariés)	Blé : 2 % de déchets et max 2 % d'impuretés (grains cassés, petits grains fusariés) Avoine : 2 % de déchets et max 1 % d'impuretés dont 0,1 % d'impuretés autres céréales	7 graines d'autres espèces pour 500 g, 7 ergots pour 500 g et absence de caries	Matières étrangères : < 0,5 % à 1 % Graines adventices ou autres espèces ou autres espèces non nuisibles : < 0,1 % à 0,2 % Grains cassés, ébréchés ou immatures : généralement < 1-2 % selon l'espèce

Tableau des différentes exigences de triage du grain en fonction de la destination

Ce sont les caractéristiques et les spécificités des grains qui vont permettre le triage approprié. Selon les besoins, le tri est basé sur

- des caractéristiques physiques : – forme – longueur – largeur – épaisseur, – densité – poids – volume, – vitesse – vitesse et aérodynamique, – texture et/ou perméabilité du tégument ;
- des caractéristiques optiques : forme, couleur, réflectivité du tégument ;
- des propriétés biochimiques : constituants chimiques, teneur en protéines.

Les différents trieurs

Pour chaque caractéristique, un trieur a été mis au point.

Le trieur parfait n'existe pas. Il faut donc choisir une **combinaison de trieur et des réglages** en fonction des défauts rencontrés dans le lot.

Première étape : obtenir une qualité sanitaire par l'élimination des impuretés.

Le prénettoyeur ou nettoyeur de base : la marchandise passe dans un flux d'air qui utilise la différence de densité entre le grain et les impuretés pour effectuer une séparation et expulser grains creux, menues pailles, poussières, impuretés etc. Il a un grand débit de chantier, c'est un appareil d'une utilisation très simple, performant et très économique ! C'est l'outil requis pour un stockage à la ferme.

Viennent ensuite les différents modèles de trieurs. Plus on descend dans la liste ci-dessous plus le débit est faible mais la finesse du triage augmente.

- **Le trieur à plat ou rotatif** : des grilles de calibres légèrement supérieures et inférieures aux grains permettent de séparer les

gros éléments, les grains souhaités et les petits grains ou grains cassés. Un flux d'air supplémentaire évacue la poussière et les corps très légers. Les critères de tri sont la longueur et l'épaisseur du grain.

- **Le trieur alvéolaire** : principalement utilisé pour la séparation de cultures associées (céréales-légumineuses), il sépare les grains selon leur longueur.
- **Le trieur hélicoïdal ou trieur à spirale** : efficace pour la séparation de cultures associées, il est très économique à l'usage, mais son débit est très faible. La marchandise tombe par gravité dans le toboggan, les grains tournent dans la spirale et prennent de la vitesse, la force centrifuge les sépare selon la masse et la forme.
- **La table densimétrique** : sépare les grains selon leur densité, grâce à une vibration sur un coussin d'air. Les grains denses restent davantage en contact avec la table et se séparent des plus légers.
- **Le trieur optique**, outil technologique de précision, sépare les grains et les impuretés selon la couleur et la forme des grains.

- **Optique infrarouge** qui sépare très finement sur base de critères de qualité spécifiques souvent invisibles comme les constituants chimiques et ce, même pour des grains de mêmes dimensions. Il permet, par exemple, de distinguer les grains sur base de leur contenu en quantité et qualité de protéines.

Pour finaliser un bon tri, la dernière étape avant la transformation du grain est le broyage. C'est retirer toutes les poussières attenantes qui peuvent être composées de spores, d'œufs d'insectes...

La brosse est utilisée avant de produire des farines de qualité, de l'huile, préparer des semences, finition de grain prêt à cuire ou pour retirer les radicules du grain après maltage.

Plus d'infos sur chaque trieur sur la fiche « Triage de céréales – généralités »



Fiche technique – Auxiliaire généraliste

Punaise prédatrice Orius

Daniel Wauquier, Biowallonie

Nom commun : punaise des fleurs • **Ordre :** Hémiptères • **Famille :** Anthocoridae • **Genre :** Orius • **Espèce :** laevigatus • **Prédateur de thrips, aleurodes, acariens, pucerons**

Comment la reconnaître ?

Adulte. Insecte aplati avec un rostre long et mobile pouvant se replier sous le corps, possédant des yeux rouges typiques, une autre paire d'yeux secondaires situés au-dessus des yeux à facettes. Ces punaises mesurent de 2 à 4 mm environ, de couleur marron foncé, avec des taches claires sur les élytres.

Larve. La larve ressemble à l'adulte, de couleur claire, mais elle s'assombrit au cours de son développement.

Cycle de développement

Une femelle pond environ 1 à 3 œufs par jour dans le tissu végétal, sur les tiges ou les nervures à la face inférieure de la feuille. Les œufs sont incolores ou blancs de 0,4 mm.

Une nymphe d'Orius éclot après environ 5 jours. Il y a cinq stades larvaires avant l'imago. La couleur de la larve dépend de l'espèce, mais les yeux sont toujours rouges.

Les 4 premiers stades larvaires d'Orius *laevigatus* durent chacun 2 à 3 jours à 25°C, tandis que le cinquième stade dure 4 à 5 jours.

La durée totale du développement est d'environ 3 semaines.

L'adulte peut vivre pendant 3 à 4 semaines.

Les Orius consomment tous les stades mobiles des thrips. Les plus jeunes larves d'Orius ne mangent que les larves des thrips, mais les larves plus développées ainsi que les adultes se nourrissent aussi de thrips adultes.

Orius consomme des pucerons, des araignées ou des œufs de teignes. Elles tuent plus de proies que nécessaire pour leur nourriture.

Les individus du genre Orius se nourrissent aussi de pollen (d'où son nom commun).

On peut établir une population en l'absence de thrips en les lâchant dans une culture contenant du pollen.

Ces punaises prédatrices sont petites et difficiles à voir mais elles sont observables dès le printemps, sur cultures de Solanaceae (notamment aubergine et poivron), fraisier ou salade dans lesquelles des lâchers sont souvent effectués. Elle est souvent visible à proximité des fleurs. Son activité de prédation semble d'ailleurs plus efficace en présence de fleurs.

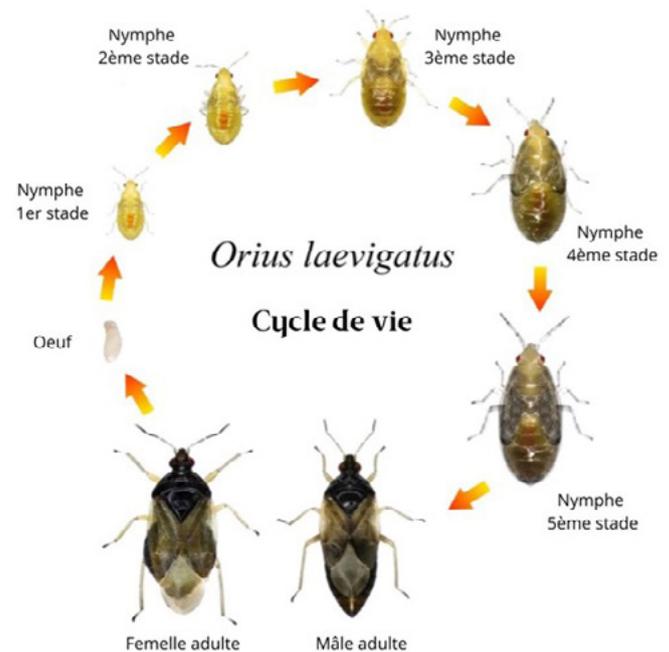
Très peu observées sur tomates car la pilosité de celles-ci limite les déplacements des punaises.



Œufs



Punaise au travail



Retrouvez et archivez cette fiche technique sur Biocérés



Observez la flore de vos prairies L'agrostide stolonifère : méfiez-vous d'elle

Damien Counasse, Biowallonie

Les années climatiques extrêmes s'enchaînent et les flores des prairies permanentes sont soumises à rude épreuve. Cumulées à des erreurs de gestion, l'excès d'eau, les canicules, etc. amènent certaines bonnes espèces à disparaître pour laisser place à des plantes envahissantes à valeur alimentaire et production souvent moyennes.

Nous souhaitons attirer l'attention sur l'agrostide stolonifère qui se rencontre dans les pâturages. Cette graminée à stolons est très difficile à gérer une fois en place, c'est pourquoi il faut bien l'identifier et la connaître suffisamment tôt pour essayer de la maîtriser !

Taxonomie

Famille des Poacées (graminées)

Genre : *Agrostis*

Espèce : *Agrostis stolonifera* L.

Caractéristiques

Apparence

- Forme un feutrage dense et diffus relié via des stolons très longs, qui s'enracinent
- Feuilles dressées pointues et glabres de couleur vert-bleu
- Préfoliation enroulée, ligule longue, blanche et pointue
- Inflorescence en panicule étalée
- Présence de bourgeons sur les stolons (idem chiendent — *Elymus repens* L.)

! Souvent présente en taches ou par zone dans la prairie, l'agrostide stolonifère peut se confondre avec le chiendent qui n'a pas de feuilles aussi dressées et pointues. Les feuilles du chiendent sont légèrement poilues.

Milieu favorable

- Sols riches et tassés
- Aime les sols humides voire inondés
- Se retrouve dans les pâturages utilisés intensivement

Pratiques favorisant son développement

- Alternance sous-pâturage et surpâturage
- Absence de déprimage
- Piétinement important

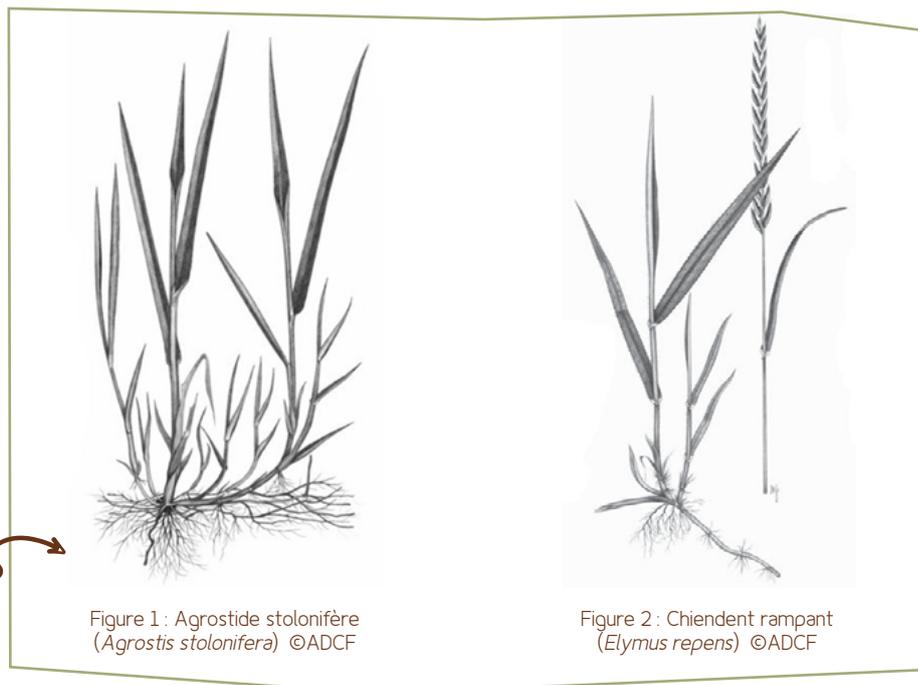


Figure 1 : Agrostide stolonifère (*Agrostis stolonifera*) ©ADCF

Figure 2 : Chiendent rampant (*Elymus repens*) ©ADCF

- Chaulage et fertilisation mal réfléchi
- Flore peu adaptée aux objectifs de la prairie
- Fumier mal émietté
- Phénomènes climatiques extrêmes : inondations, sécheresses importantes, etc.

Rendement et qualité

- Peut-être assez productif au printemps au stade feuillu, mais très peu en cas de sécheresse
- Valeur alimentaire médiocre
- Mauvaise appétence due à l'odeur de moisi du feutrage, parfois arraché et laissé sur le sol par le bétail

Particularités

- Très envahissante car résistante à l'excès d'eau et à la sécheresse, contrairement à beaucoup de bonnes espèces. Une fois présente, elle colonise tous les vides avec ses stolons
- Émet des substances allélopathiques empêchant la germination d'autres graines
- Devient nuisible et rend quasiment impossible la réussite d'un sursemis à partir 10 % de présence dans la flore.

CONSEILS TECHNIQUES

POLY-CULTURE-ÉLEVAGE

Moyens de lutte

Préventifs

- Éviter le pâturage continu et le surpâturage (pâturage ras)
- Laisser des temps de repos suffisamment longs entre 2 pâturages (21-30 jours min.)
- Alternier fauche et pâture
- Fertilisation et chaulage raisonnés
- Passage de herse étrille en cas de sécheresse pour éviter sa propagation
- Sursemis réguliers (uniquement si pas d'agrostide présente).

Les moyens de lutte préventifs peuvent être mis en application pour maîtriser l'agrostide stolonifère de manière curative (si < 30 % de la flore) mais il faut combiner les moyens et cela prendra plus de temps pour la contrôler.

Curatifs

En agriculture bio, le seul moyen curatif pour tenter de se débarrasser de l'agrostide stolonifère est la destruction mécanique de la prairie et un renouvellement par semis d'une nouvelle prairie. Plusieurs choses sont à prendre en compte :

- Il est préférable de travailler d'abord avec des outils à dents afin de déraciner et d'affaiblir l'espèce invasive avant resemis
- L'implantation d'une culture intermédiaire peu coûteuse avant de réimplanter une prairie permet de stopper plus facilement le développement de l'agrostide et une élimination des toxines qui empêchent la germination des graines
- Possibilité de labour en dernier recours mais seulement quelques semaines après destruction superficielle du couvert.

À VOS AGENDAS

Biowallonie organise, début septembre, en collaboration avec Fourrages Mieux, une formation de reconnaissance de flore des prairies permanentes, avec un focus sur l'agrostide stolonifère et d'autres plantes invasives. Une meilleure connaissance de la flore permet d'adapter les techniques pour améliorer la productivité des prairies. Lieu et date : à définir.

Lisez et archivez cette fiche technique sur Biocérés



I Miramag



Résultat nettement supérieur !

- L'engrais calcaire magnésien est un produit 100 % naturel
- Avec des minéraux essentiels, sans azote ni phosphates
- Une augmentation très rapide du pH grâce à sa finesse et porosité
- Utilisable en agriculture biologique conformément au (CE) n° 834/2007

Trouvez un distributeur dans vos environs sur www.miramag.be ou téléphonez au 03-651.66.78





Quel schéma de plantation pour réduire le désherbage manuel en cultures légumières bio ?

Clément Nieux et Laurent Jamar, CRA-W

Depuis 2020, le CRA-W compare différents systèmes de culture en maraîchage (plateforme SYCMA). Ces deux dernières années, le schéma de plantation de certaines cultures a évolué dans le but de réduire le travail manuel de désherbage et d'améliorer la rentabilité économique des systèmes de production. Cela s'est concrétisé par l'adoption de la stratégie « moins de rangs — plus grande densité dans le rang ». Pour illustrer cela, le temps de désherbage manuel et les rendements des cultures d'oignons et de betteraves rouges ont été mesurés durant quatre années de production, en relation avec le schéma de plantation pratiqué. Les résultats sont présentés ci-dessous et c'est parlant !

Contexte et objectif

La gestion des adventices en maraîchage et cultures légumières est un vrai défi en agriculture biologique. La réduction du travail du sol et la suppression du labour accentuent la difficulté. La stratégie de gestion des adventices doit être adaptée à son système de production de légumes, à ses surfaces de production et au matériel disponible. Cependant, les études existantes explorent peu souvent l'impact du schéma de plantation sur la gestion de l'enherbement. Ce sujet reste peu documenté.

En voulant accroître le rendement par hectare, le premier réflexe consiste à diminuer l'espace entre les rangs afin d'augmenter le

nombre de plants par m². Cependant, pour pouvoir mécaniser au maximum les travaux de désherbage mécanique (binage, buttage...) pendant toute la saison de croissance, il est au contraire impératif de garder un espace suffisant entre rangs. Pour garder la même densité de plants à l'hectare il est alors nécessaire d'augmenter la densité dans le rang de légumes. Cela présente l'avantage d'avoir moins de rangs à gérer. De plus, la culture ferme le rang plus rapidement et la progression des adventices sur le rang s'en trouve ainsi limitée.

L'objectif de l'expérience est d'examiner dans quelle mesure le choix du schéma

de plantation peut impacter le temps de désherbage manuel et le rendement en culture légumière, en prenant comme exemple, les cultures d'oignon jaune et de betterave rouge. En outre, l'objectif est de favoriser la production de calibres moyens, bien adaptés à la demande du marché.



Description de l'expérimentation

Implantation. L'expérience est menée sur la plateforme expérimentale SYCMA du CRA-W au sein du système de culture n°4, qui est le système de culture de référence bio, où toutes les parcelles sont labourées chaque année (Jamar et Leclercq, 2021). L'essai comprend trois répétitions spatiales de 6x30 m durant quatre années consécutives.

Durant les deux premières années, les cultures sont conduites en planches plates

de 1,5 m de large contenant chacune trois rangs espacés de 37,5 cm, avec un espace entre mottes dans le rang de 21 cm (Figure 1). La voie du tracteur est de 1,5 m et la largeur des outils utilisés de 1,5 m. Les plants d'oignons (variété Hylander F1) et de betteraves (variété Jannis population) sont plantés sous forme de mottes (4x4 cm), chaque motte comportant en moyenne trois plants.

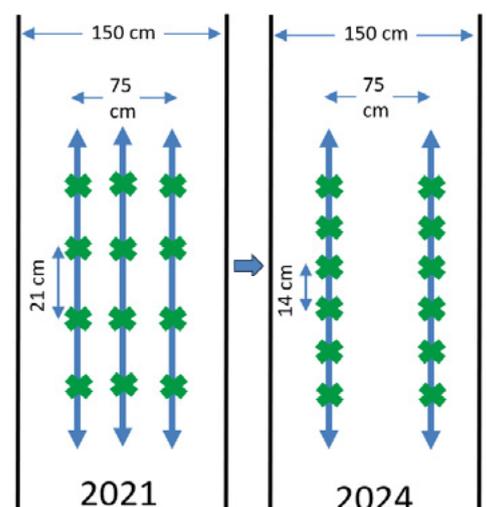


Figure 1 : Évolution du schéma de plantation de 2021 à 2024 en culture d'oignons et de betteraves rouges : passage de 3 à 2 rangs par planche de 150 cm dans le but de réduire le temps de désherbage manuel, tout en gardant la même densité globale de plants. Cela permet une prolongation des travaux mécanisés de binage et de buttage, ainsi que la mécanisation de la récolte

LES AVANCÉES DU BIO

Par la suite, puisqu'il existe une surcharge de travail de désherbage manuel, il est décidé de réduire le nombre de rangs par planche à deux rangs espacés de 75 cm et de réduire l'espace entre mottes dans le rang à 14 cm. La densité globale de 285.000 plants/ha est ainsi maintenue (Tableau 1). La planteuse Sameco utilisée permet de planter à faible distance entre plant grâce au système électromécanique installé en 2023. Chaque année, les oignons sont plantés entre le 15 et 30 avril, et les betteraves entre le 10 et 20 juillet, car une culture de pois précède celle-ci. Aucun faux semis n'est réalisé car le système de culture n'admet que de courtes fenêtres préculturelles.

Fertilisation. Un apport de 25 t/ha de fumier de bovin composté est réalisé une fois par rotation de six ans. Les cultures sont fertilisées chaque année avant plantation avec des engrais organiques du commerce, selon un total d'unités fertilisantes de 60/50/50 pour l'oignon et 70/50/100 pour la betterave rouge. La betterave rouge est précédée d'une interculture d'automne totalement restituée et une culture de pois frais au printemps (Nieus et Jamar, 2023). L'irrigation est modérée de 38 l/m².an en moyenne, excepté en 2024 sans irrigation pour l'oignon et 20 l/m² en betterave rouge.

Tableau 1 : Évolution du schéma de plantation des oignons et des betteraves rouges de 2021 à 2024 sur la plateforme expérimentale SYCMA à Gembloux

	2021		2022		2023		2024	
	IR (cm)	EM (cm)						
OIGNON	37,5	21	37,5	21	37,5	21	75	14
BETTERAVE	37,5	21	37,5	21	75	14	75	14
PLANTS/HA	285.000		285.000		285.000		285.000	

IR : espace inter-rangs – EM : espace entre mottes dans le rang (3 plants par motte en moyenne)

Entretien des cultures. Pour les oignons, deux passages à la herse étrille sont réalisés environ trois et quatre semaines après plantation. Ensuite, deux binages mécaniques dans les entre-rangs sont réalisés à la bineuse Kult, tant que les plants ne sont pas trop hauts. Quand les plants deviennent plus hauts, deux binages sont réalisés à la bineuse Steketee (Figure 2). Pour les betteraves rouges plantées mi-juillet, deux binages sont effectués avec la bineuse Steketee, et un buttage est effectué fin août/début septembre.

Récolte. Les inter-rangs de 75 cm ont permis de mécaniser la récolte avec du petit matériel (arracheuse à pommes de terre Krukowiak Mini-Pyrus), réduisant encore le temps de travail manuel dans les deux cultures. En betteraves rouges, la récolte a été précédée d'un passage à l'effeuilleuse (Figure 3).



Figure 3 : Rang d'oignons à la récolte en 2024.



Figure 2 : Comparaison des deux schémas de plantation en oignon : 3 rangs par planche (à gauche), deux rangs par planche (à droite) sur la plateforme SYCMA à Gembloux

Impact du schéma de plantation sur les temps de désherbage manuel et les rendements

Les résultats présentés à la figure 4 montrent que le temps de désherbage manuel en culture d'oignons est au-dessus de 300 h/ha dans la configuration 3 rangs par planche et diminue à moins de 50 h/ha dans la configuration 2 rangs par planche. De la même manière, en betteraves rouges, le temps de désherbage est supérieur à 170 h/ha dans la configuration 3 rangs par planche et diminue en dessous de 70 h/ha dans la configuration 2 rangs par planche. Le changement de pratique n'a cependant pas modifié de façon significative les

rendements bruts de ces deux cultures (Figure 5).

En 2024, la part du rendement commercialisable par rapport au rendement brut est de 95 % pour l'oignon et 82 % pour la betterave, ce qui est comparable aux résultats des années précédentes. Pour les deux cultures, le changement de pratique n'a pas induit d'impact majeur sur la qualité globale des productions, notamment le calibre.

En 2021, la culture de betterave rouge a demandé un temps de désherbage manuel important étant donné l'impossibilité du

désherbage mécanique lié au climat humide de l'année, dans la configuration trois rangs par planche. Le site d'expérimentation est de plus situé sur un sol dont la texture est de type limon fin argileux, ce qui induit un ressuyage lent et des fenêtres d'action courtes pour le désherbage mécanique. La diminution du temps de désherbage manuel en 2023 et 2024 a été possible dans cette culture grâce aux binages mécaniques rendus plus aisés dans la configuration deux rangs par planche et ce, malgré deux saisons pluvieuses.

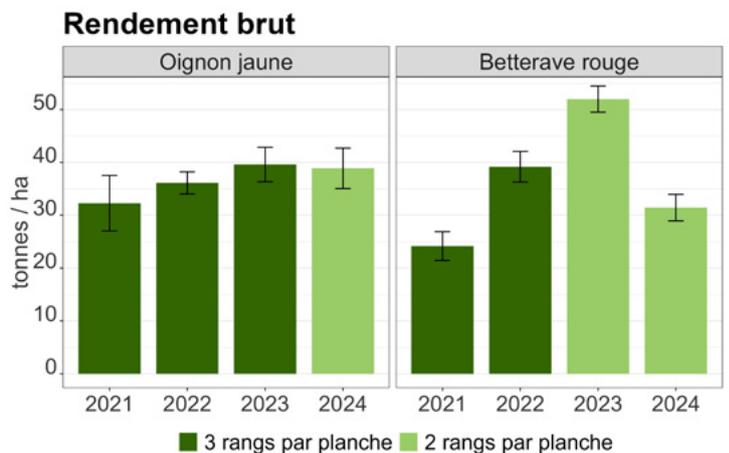
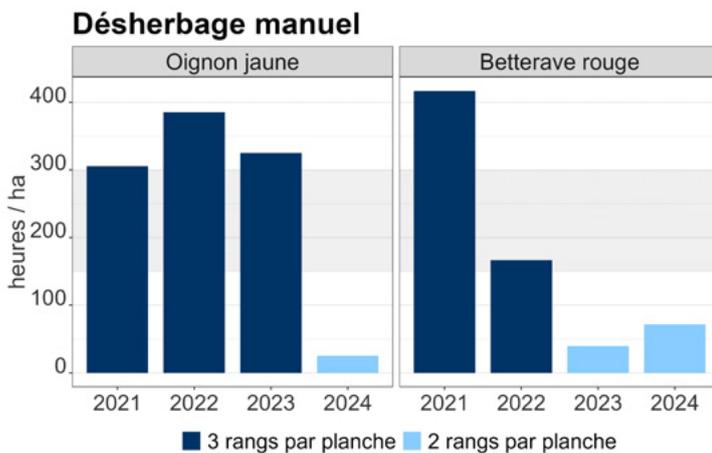


Figure 4 : Temps moyen de désherbage manuel par hectare et par an en culture d'oignons jaunes (Hylander) et de betteraves rouges (Jannis), de 2021 à 2024, à Gembloux (Plateforme SYCMA), selon deux schémas de plantation (3 ou 2 rangs par planche). La bande grise représente l'indicatif horaire de désherbage manuel pour une culture d'oignons ou betteraves rouges en AB (sources : Fleurance, 2011 et Mouton, 2011)

Figure 5 : Rendements annuels bruts moyens en oignon jaune (Hylander) et en betterave rouge (Jannis), de 2021 à 2024, à Gembloux (Plateforme SYCMA), selon deux schémas de plantation (3 ou 2 rangs par planche). Les barres d'erreur indiquent les intervalles de confiance ($\alpha = 0.05$, $n = 9$)



Figures 6 : Comparaison des deux schémas de plantation en betterave rouge : 3 rangs par planche (à gauche), deux rangs par planche (à droite) sur la plateforme SYCMA à Gembloux

Quel schéma de plantation choisir pour une bonne gestion de l'enherbement ?

Définir une stratégie de gestion de l'enherbement doit être adapté à son système de production de légumes et à son parc à matériel (Conseil et Souillot, 2020).

Les oignons et les betteraves rouges sont des cultures semées longues à lever et au vu des surfaces moyennes cultivées, c'est l'option de plantation sous forme de motte 4 x 4 qui a été privilégiée dans l'essai (Hérault et Jamar, 2023). Cela permet notamment à la culture d'avoir une avance sur la levée des adventices. Cependant, il est important d'opter pour la bonne densité et le bon format de plantation, au risque de ne pas pouvoir gérer l'enherbement de la culture.

La densité de plantation varie selon le mode de culture (conventionnel, bio, serre, plein champ...) et du type de débouché (marché de détail, marché de gros ou industrie). D'une manière générale, plus l'espacement est petit, plus il y a de rendement net avec un calibre plus faible. Dans notre contexte de production, une densité de 285.000 plants/ha est un bon compromis pour maintenir un

rendement correct et le calibre recherché.

L'expérience réalisée montre à quel point l'arrangement spatial de la plantation peut influencer le temps de désherbage manuel. En effet, la difficulté réside dans l'entretien du rang de culture plutôt que dans l'entretien de l'inter-rang plus facile à biner. D'où l'intérêt de (i) intensifier le nombre de plants sur le rang pour couvrir le sol plus rapidement et limiter la progression des adventices sur le rang, (ii) diminuer le nombre de rangs à gérer, (iii) augmenter l'espace entre les rangs pour faciliter le binage et buttage durant toute la saison de croissance de la culture. En outre, l'avantage de cette démarche est qu'elle ne demande ni intrants, ni coûts supplémentaires.

Pour la betterave, les principaux ravageurs sont les rongeurs et maintenir un espace suffisant entre les rangs peut limiter fortement les dégâts grâce au travail mécanique maintenu en fin de saison par le buttage (Figure 6). D'autre part, l'aération des cultures semble nettement améliorée ce qui peut réduire le développement de maladies.

Pour faciliter les travaux d'entretien et de récolte réalisés sur la plateforme SYCMA, il a été choisi de standardiser les distances entre rangs à 75 cm pour toutes les espèces suivantes : pomme de terre, maïs doux, chou de Milan, carotte, oignon, betterave rouge, potimarron. Cette standardisation procure une économie de temps de travail et donc un intérêt sur le plan de la rentabilité socio-économique de l'activité de production. Quel que soit le type de configuration choisie, il est important de veiller à la rendre applicable à un maximum de cultures et moyens de mécanisation disponibles sur la ferme et ainsi limiter les interminables réglages d'outils.

Certain·e·s producteur·rices maraîcher·ère·s sont dans une démarche de moindre mécanisation et usage de plastique, même si celui-ci interroge. Bien que cette méthode facilite la gestion de l'enherbement, elle n'est pas non plus simple à mener, ne résout pas toutes les questions de pénibilité du travail et surtout, n'est que peu applicable sur moyenne et grande surfaces.

Conclusion

La théorie préconise une répartition homogène des plants sur le sol mais, en pratique, cela rendrait ingérable, en bio, la gestion des adventices. L'expérience menée durant plusieurs années au CRA-W montre les avantages d'un schéma de plantation de type « moins de rangs – plus grande densité dans le rang ». Pour les deux cultures de plein champ étudiées, le temps de désherbage manuel est réduit et le rendement maintenu. C'est simple, ça ne coûte rien et ne demande aucun intrant !

Pour plus d'info et être tenu·e au courant des visites :
c.nieus@cra.wallonie.be
l.jamar@cra.wallonie.be

Les auteurs remercient Quentin Charlier, Benjamin Verkyndt et Benoît Scaut pour leur participation.

Bibliographie

- Conseil M., Souillot C., Guide technique Produire des légumes, Tome 3 : Composer avec les adventices, Itab, 2020, 235 p.
Fleurance C., 2011. Cultiver l'oignon de plein champ en Agriculture Biologique ; Repères technico-économiques, Projet Casdar LPCBio.
Jamar L., Leclercq V., 2021. Plateforme SYCMA : expérimentations de systèmes de culture en maraîchage au CRA-W. Itinéraire Bio 60, 39-43
Hérault B., Jamar L., 2023. La culture d'oignons de conservation : comparaison de la plantation en bulbilles à celle en mottes. Itinéraire Bio 73, 46-49
Mouton S., 2011. Cultiver des betteraves rouges de plein champ en Agriculture Biologique ; Repères technico-économiques, Projet Casdar LPCBio.
Nieus C., Jamar L., 2023. Expérimentations de systèmes de culture en maraîchage, Bulletin CIM 43, 10-13



Aides bio et changements au niveau de la déclaration de superficie (DS) : quand et quoi faire en cas de reprise ou de renouvellement ?

Philippe Fagnoul, OPW (Organisme Payeur de Wallonie)

Quelles sont les dates clés à retenir pour les aides bio ?

Vous désirez transférer une ou plusieurs parcelles, éventuellement avec des engagements MAEC/BIO ? Quelles démarches effectuer au niveau de ma déclaration de superficie ?

Année N-1 → année précédente de la campagne concernée

Vous êtes déjà agriculteur•rice et enregistré•e sur PAC on Web ?

Dans le cas d'une **reprise partielle de parcelles** ou d'une **reprise complète** d'exploitation agricole, vous pouvez en tant que repreneur•euse récupérer les parcelles d'un•e producteur•rice cédant à condition que le dossier de déclaration de superficie (DS) ne soit **pas encore soumis** autant du côté du ou de la cédant•euse que du côté du ou de la preneur•euse ; soit **avant le 30 avril de l'année du changement** (ici N).

Vous n'êtes pas encore sur PAC on Web ?

Si le ou la repreneur•euse est un•e **nouveau•elle producteur•rice**, celui-ci ou celle-ci doit au préalable s'être enregistré•e auprès de la Direction extérieure et inscrire son entreprise auprès de la **Banque-Carrefour des Entreprises** (BCE).

Vous n'êtes pas encore opérateur•rice bio, vous n'avez jamais demandé d'aide bio ?

Si vous n'avez jamais été déclaré en agriculture biologique, avant de démarrer votre activité de mise sur le marché de produits labellisés bio ou en conversion et **AVANT** de demander les aides BIO auprès de l'Administration, il est impératif, au plus tard au 31/12/N-1.

- **Établir un contrat de mise sous contrôle** avec un des cinq organismes de contrôle agréés en Wallonie pour la catégorie de produits concernée par l'activité ;
- **Notifier les activités en production biologique** auprès de l'Administration (SPW ARNE).

Nouvel opérateur bio ? Plus d'information sur ces démarches dans le livret « Certification » de Biowallonie



*Attention : il ne peut pas y avoir de rupture de contrôle bio entre le•la cédant•e et le•la repreneur•euse. **Les terres bio doivent être sous contrôle en continu.** Le•La repreneur•euse doit s'assurer d'être sous contrôle bio le jour où le•la cédant•e stoppe son engagement (contrat avec son organisme de contrôle bio).*

Année N → année de la campagne concernée

Il faut communiquer à l'Administration (SPW ARNE) toute modification des informations contenues dans une notification antérieure ou un retrait total de la production biologique.

Le 30 avril N : est la date limite de soumission de la DS. Tout retard est sanctionné (1 % par jour). Si le retard est de plus de 25 jours civils : DS non admissible et aucune aide accordée.

Un formulaire de modification de la DS peut être introduit en plus de la DS au plus tard le 30 avril : il s'agit d'une adaptation de la DS.

Tout changement est autorisé sous réserve que la DS n'ait pas déjà été contrôlée.

31 mai N : date limite de modification de la DS avec augmentation de la demande d'aide (ex. augmentation des superficies bio).

Du 1^{er} juin au 30 septembre N : modification à la baisse autorisée (ex. perte de jouissance d'une parcelle, changement d'affectation, déclaration d'arrêt du bio sur une partie ou toutes les terres).

ATTENTION ! Ce type de modification doit être signalé à tout moment et il est obligatoire avant tout contrôle sur place. Dans le cas d'une perte de jouissance ou reprise après le 30 septembre, il n'est plus possible de faire un changement.

15 décembre N : après cette date, plus aucune modification n'est acceptée.

LA RÉGLEMENTATION EN PRATIQUE

N+1 → année suivante de la campagne concernée

Du 1^{er} février au 31 mars N+1 : analyse des dossiers afin de déterminer le montant correct des aides à l'agriculture biologique qui sera verser à chaque producteur.

Avril N+1 : paiement de la première tranche des aides à l'agriculture biologique, qui correspond à 95 % du montant total.

Pour le 30 juin N+1 : paiement de la deuxième tranche (solde) des aides à l'agriculture biologique, qui correspond à 5 % du montant total.

Il est possible que certain·e·s producteur·rice·s ne reçoive·nt pas de paiement aux dates indiquées car, à la suite de l'analyse de leurs dossiers, il se peut que des informations soient incomplètes ou incohérentes. Pour ces quelques dossiers, l'Administration prend contact avec les organismes de certification afin d'obtenir les informations nécessaires afin de payer le juste montant des aides le plus rapidement possible.

Dans les mois suivant le paiement de la première tranche et de la deuxième tranche,

une notification avec le détail des aides est envoyée aux producteur·rice·s concerné·e·s.

Si un·e producteur·rice n'est pas d'accord avec le montant des aides qu'il ou elle a perçu, **il ou elle a la possibilité d'introduire un recours.** Le délai pour introduire le recours est de **60 jours calendrier à dater du lendemain du dépôt de la décision**, ou d'un avis des services postaux signalant l'envoi de la notification.

Que faut-il savoir sur le renouvellement d'activité bio ?

Un engagement en agriculture biologique à une durée de cinq ans sans interruption ni diminution de la surface engagée possible, sauf en cas de transfert ou de reprise par un·e autre agriculteur·rice.

La superficie demandée au début de l'engagement est le minimum de superficie qui doit être respecté tout au long de la durée de l'engagement.

L'agriculteur·rice a la possibilité de procéder à une extension de la surface couverte par son engagement au cours des cinq ans. Si l'augmentation est supérieure à 50 % par rapport à la superficie initiale de l'engagement,

alors un nouvel engagement de cinq ans débute pour l'entièreté de l'exploitation. Le ou la producteur·rice doit simplement le préciser sur sa déclaration de superficie.

À l'issue d'une première période de cinq années, l'agriculteur·rice peut arrêter l'engagement ou poursuivre en introduisant une nouvelle demande d'engagement pour une nouvelle période de cinq ans. Le ou la producteur·rice doit simplement le préciser sur sa déclaration de superficie de l'année suivant l'arrêt de son engagement.

Lors d'un renouvellement d'engagement le ou la producteur·rice peut décider de

s'engager pour une superficie inférieure, égale ou supérieure à celle de son engagement précédent.

Si un·e producteur·rice arrête le bio de manière anticipée sur la totalité de sa ferme (avant la fin de son engagement de cinq ans), sans raison valable (c'est-à-dire en dehors des **cas de force majeure**), il ou elle s'expose à un remboursement de la totalité des aides depuis le début de cet engagement. S'il ou elle arrête pour un cas de force majeure (raisons de santé, décès, perte de jouissance de terres...), il ou elle ne devra pas rembourser les aides perçues.

Que faut-il savoir sur la reprise d'une (partie d')exploitation bio ?

Le transfert de parcelles se déroule en deux étapes :

1) **Le·La cédant·e se connecte au site PAC-on-Web - eDS** et crée un formulaire de transfert. Il·Elle détermine la ou les parcelles à transférer.

2) **Le·La repreneur·euse se connecte au site PAC-on-Web - eDS. Il·Elle accepte le transfert de toutes les parcelles, mais peut décider de reprendre ou non les engagements MAEC/BIO y associés.**

La déclaration du repreneur ou de la repreneuse sera alors complétée par toutes les parcelles du ou de la cédant·e.

Ce transfert ne concerne que les parcelles ; il y a eu lieu de faire les démarches nécessaires pour également transférer les DPB (droits au paiement de base) via l'application eDPB du guichet PAC-on-Web.

Dans le cas où un·e producteur·rice transfère **l'entièreté de son exploitation** à un repreneur, le ou la producteur·rice cédant·e ne sera pas

pénalisé·e financièrement pour les aides reçues depuis le début de l'engagement en cours. Le·La repreneur·euse, **quant à lui·elle, peut poursuivre l'engagement jusqu'à son terme ou débiter un nouvel engagement bio.** Attention, c'est le·la cédant·e qui touchera l'aide pour l'année en cours ! En cas d'arrêt de l'engagement (arrêt du bio) par le·la repreneur·euse, celui-ci ou celle-ci devra rembourser toutes les aides qui lui ont été versées depuis l'engagement concerné. Aucun remboursement n'est exigé du ou de la cédant·e pour les aides reçues dans le cadre de l'engagement.

Dans le cas où le ou la producteur·rice transfère **une partie de ses parcelles** à un·e repreneur·euse, le·la producteur·rice cédant·e ne sera pas pénalisé·e financièrement pour les aides reçues depuis le début de l'engagement en cours. Le·La repreneur·euse doit continuer à exploiter les parcelles (en bio ou conventionnel).

Pour réaliser les transferts, les producteur·rice·s (le·la cédant·e et le·la repreneur·euse)

complètent le formulaire de transfert via leur déclaration de superficie.

Pour savoir comment procéder **précisément** pour votre reprise, allez voir le point 7 du « Kit de démarrage à eDS » disponible via ce lien



Plus d'information sur les aides dans le livre « Aides financières » de Biowallonie. **Nouveauté 2025 : l'aide bio à l'hectare augmente !**





Les nouvelles du Collège

Thomas Schmit, Collège des Producteurs

Le Collège des Producteurs, ce sont 44 producteurs, répartis en 11 secteurs d'activité, qui relaient vos avis auprès des pouvoirs publics, des structures de recherche, d'encadrement, de formation et de promotion de l'agriculture en Wallonie.

Pour le secteur Bio, les quatre producteurs représentants au Collège partagent ici avec vous l'actualité des dossiers en cours.

Vous êtes concerné de près ou de loin par l'un de ces sujets ? N'hésitez pas à prendre contact avec nous pour en savoir plus ou nous faire part de votre avis.

Les dernières nouvelles fin janvier

- La plateforme Plan Bio 2030 s'est réunie le 21 février pour faire le point sur le développement du secteur Bio en Wallonie, identifier ce qui fonctionne et ce qui fonctionne moins, afin de définir les actions prioritaires à mettre en œuvre pour 2025.
- Plusieurs sujets concernant le secteur de la Volaille et des Poules pondeuses sont en discussion au niveau du GT législation: le calcul de la densité de poulet de chair, ainsi que l'interprétation du règlement européens sur l'aménagement des vérandas des bâtiments d'élevage de poules pondeuses.
- À l'heure d'écrire ces lignes, le budget alloué au Plan Bio 2030 n'est pas encore connu mais certains articles parus dans la presse ces dernières semaines laissent supposer que celui-ci sera maintenu.
- La dernière note de l'observatoire indique des ventes bio qui se maintiennent ou évoluent positivement en ce début d'année 2025 dans les magasins spécialisés, le circuit court ou la vente à la ferme.
- Plusieurs groupes de travail se sont réunis pour proposer des doses de cuivre réduites pour les cultures de houblon, pommes de terre, poires, pommes et vigne. Le SPW va maintenant évaluer l'impact toxicologique associé et la possibilité ou non d'introduire des demandes de renouvellement d'agrément pour des produits de protection des plantes à base de cuivre.
- La prochaine Assemblée sectorielle Bio aura lieu au mois de juin. (Retrouvez son compte-rendu dans votre Itinéraires BIO n°83 (juillet-août 2025).

Le secteur bio du Collège : Vos représentant·e·s : Caroline Devillers, Dominique Jacques, Isabelle Martin et Harry Raven, accompagnés de Thomas Schmit, chargé de mission pour le secteur bio.

Contact : Thomas Schmit
thomas.schmit@collegedesproducteurs.be
GSM : 0486/71.52.96

**TRACTEURS
&
MACHINES
AGRICOLES**

Eddy Philippet

**Top Partner 2017
Philippet**

**NEW HOLLAND
AGRICULTURE**

**PACKO
AGRI**

KUHN

Rue de l'Arbre à la Croix, 279
4460 HORION-HOZEMONT
042/50.11.98
eddy.philippet@gmail.com
<http://www.philippet.be/>

Itinéraires BIO 81 • mars/avril 2025

Bio et agroécologie : convergences des idées, divergences des marchés

Iris Szekely et Thomas Schmit, Collège des Producteurs



En Europe, l'agriculture biologique (AB) a ouvert la voie à une agriculture plus durable face au modèle intensif dominant, mais d'autres approches — comme l'agroécologie, l'agriculture de conservation des sols (ACS) et l'agriculture régénérative (AR) — se développent et suscitent un intérêt croissant. Pourtant, leurs définitions restent floues et leur compréhension varie selon les acteurs et actrices.

Ces approches partagent l'objectif de réduire l'impact environnemental de l'agriculture, en respectant les cycles biogéochimiques des sols et les limites naturelles des écosystèmes, mais elles se distinguent dans leur philosophie et leurs priorités.

Apparue au début 20^e siècle, l'AB est encadrée par une réglementation européenne stricte qui interdit les intrants chimiques de synthèse et les OGM, tout en valorisant le bien-être animal et les ressources locales. L'agroécologie, de son côté, adopte une approche holistique qui intègre des dimensions à la fois écologiques, sociales et économiques pour créer des systèmes alimentaires résilients et durables. L'ACS se concentre sur la préservation des sols, grâce à une perturbation minimale du sol, une couverture végétale permanente et une diversité des cultures. L'AR, quant à elle, vise à restaurer les écosystèmes agricoles perturbés et à renforcer leur résilience face aux aléas climatiques et économiques.

Dans les fermes wallonnes, ces quatre approches se concrétisent par des pratiques souvent communes, ou complémentaires, adaptées aux spécificités locales, aux besoins et aux affinités des producteurs, effaçant ainsi dans les faits les frontières entre ces concepts.

Ainsi, à la **Ferme familiale de Grange à Anhée, une transformation complète s'est opérée en 2017 pour se tourner vers un modèle agroécologique et biorégénératif**. S'ensuit une importante diversification : système en polyculture-élevage céréales, moutarde, maïs, poules pondeuses, sapins de Noël, apiculture, gîte à la ferme, vente directe, transformation des céréales en farine sur place grâce à un moulin. Les pratiques adoptées visent la régénération des écosystèmes et la circularité au sein de la ferme : pas de travail du sol en profondeur, compostage avec les fientes et les résidus de bois des sapins, reconstitution d'un maillage écologique (haies, bandes fleuries), couverture permanente du sol, etc. Membre fondateur de Farm For Good, la ferme mise également sur le partage de connaissances, la solidarité et l'association avec d'autres fermes pour se développer, créer des filières et ainsi soutenir la transition agroécologique. Pour le propriétaire Guirec Wouters, « *le bio était la première case à cocher. Ensuite, on a voulu aller plus loin et être en circuit court, obtenir un prix juste, travailler en communauté, éduquer et sensibiliser les acheteur·euse·s et consommateur·rice·s. Il a fallu repenser tout le système.* »

Pour la **Chèvrerie de la Croix de la Grise à Havinnes**, l'autonomie a été au cœur de leur transition agroécologique. En 1997, la ferme passe d'une production laitière conventionnelle à un élevage bio, puis, en 2000, elle passe des vaches aux chèvres. L'entièreté de l'alimentation des 70 chèvres provient de la ferme et tous les produits y sont transformés (fromages au lait cru). En 2006, la ferme devient également pédagogique, pour vulgariser et informer sur les enjeux de l'alimentation durable et de la souveraineté alimentaire. Vincent Delobel, qui reprend la

ferme familiale en 2016, développe ensuite davantage des pratiques de conservation des sols et vise une adaptation permanente face aux changements climatiques. Pour lui, « *cela implique une remise en question permanente, la nécessité d'expérimenter, sans jugement des autres. Le bio a beaucoup à apprendre de l'ACS ou de l'agroécologie et vice versa (...). Nos valeurs de fond restent l'autonomie, quel que soit le modèle choisi, et le combat commun du prix juste.* »

De son côté, **Johan Baland met en place l'ACS depuis plus de 25 ans dans sa ferme de grandes cultures à Chièvres**, motivé par des problèmes de stagnation d'eau et de battance sur ses terres. Il a adopté diverses pratiques : semis direct pour certaines cultures ou léger travail du sol pour d'autres, couverture végétale ou interculture, adaptation des rotations. La quantité de PPP utilisée a été fortement réduite, grâce à des traitements « bas volumes ». Son usage se concentre sur un désherbant chimique pour éliminer les adventices et implanter une culture en semis direct sans labour. Pour favoriser la biodiversité sur sa ferme, Johan a aménagé des haies, des bandes enherbées, un verger. Il fait également de la transformation (huile de colza par une pression à froid). Pour lui, « *il ne suffit pas de faire une ou deux pratiques d'ACS pour être en ACS. C'est une réflexion globale sur toute la ferme.* » Et pourquoi avoir fait cette transition ? Pour tous les bénéfices que cela apporte à son sol, l'environnement et la qualité de ses produits ; pour la réduction des charges que cela implique ; mais aussi et surtout pour la satisfaction de voir un sol vivant et d'être aligné avec ses valeurs.

Les frontières entre agroécologie, AB, ACS et AR étant poreuses, certains se demandent s'il

ne s'agit pas que d'une question marketing, de représentation sur le marché. Pour le secteur du bio, il est évident que cette multiplication de termes, aux définitions souvent variables et sans cadre légal, peut représenter une concurrence déloyale. Les agroindustriels peuvent y voir l'opportunité d'arborer une image plus verte, tout en payant moins cher que le bio, mais sans pour autant garantir de réels impacts positifs sur l'environnement. À l'heure actuelle, il n'y a encore aucun label ni certification d'agroécologie, d'ACS ou d'AR officiels en Belgique adressés aux consommateurs et consommatrices. Et pour plusieurs acteurs et actrices¹, une opinion commune semble se dégager : il n'y a pas de volonté d'en créer et de perdre les consommateur·rice·s dans une jungle de labels. La majorité des consommateurs et consommatrices ne savent pas ce qu'est l'agroécologie, l'AR ou l'ACS. Souvent, les producteurs et productrices eux·elles-mêmes n'ont pas la même compréhension de ces approches.

Si ce n'est pas à travers de nouveaux labels ou certifications, alors où trouver de la valeur pour ces approches alternatives au modèle conventionnel ? Pour Farm For Good, les entreprises agroalimentaires sont aujourd'hui prêtes à payer plus cher pour des matières premières produites de façon plus durable, afin de répondre aux exigences de plus en plus élevées des reportings environnementaux. En parallèle, il semble donc primordial de développer des outils pour mesurer les impacts des pratiques agricoles sur l'environnement ou des référentiels sur lesquels appuyer cette transition, comme en témoigne Pascal Leglise, directeur de la RSE et du Développement Durable de Qualité à Carrefour :

« Actuellement, une réflexion globale est menée par l'ensemble des acteurs et actrices de filières autour des pratiques durables et de leur définition dans un référentiel commun. Nous testons, par exemple, l'indice de régénération² et nous basons sur les 13 principes de l'agroécologie (...). Il y a également une réflexion sur la communication qui pourrait en découler et sur les formes possibles de valorisation, qui devront être cohérentes et à l'avantage des producteurs et productrices. Est-ce que cela se traduira par une certification, ou par une sorte d'éco-score, qui établirait des "niveaux d'agroécologie" ?

Il est trop tôt pour le dire. Quoi qu'il en soit, une coopération entre tous les acteurs et actrices sera essentielle, et devra se baser sur un référentiel solide, testé et approuvé par tous, qui apportera la confiance des consommateurs et consommatrices. »
Et comment faire coïncider cela avec le bio ?
« *Tôt ou tard, ces pratiques durables devront s'aligner avec le bio. Les premiers à avoir fait de l'agroécologie, ce sont les producteurs·rice·s bio. La communication ne devra donc pas se faire au détriment de l'un ou de l'autre. »*

La communication est donc un enjeu primordial, ce que l'Union européenne a bien compris en adoptant la directive n°2024/825 qui vise à donner aux consommateurs et consommatrices les moyens d'agir en faveur de la transition verte, grâce à une meilleure protection contre les pratiques commerciales déloyales et une information renforcée. Les États membres devront transposer cette directive dans leur législation nationale d'ici le 27 mars 2026, pour une entrée en vigueur prévue au 27 septembre 2026. Récemment, un vote a également validé l'ouverture de négociations sur la proposition de directive 2023/0085 relative à la justification et à la communication des allégations environnementales explicites (allégations écologiques). Un cadre juridique

semble donc se dessiner pour structurer les initiatives publiques ou privées autour de cette thématique.

En attendant, seule l'AB dispose d'une certification officielle et reconnue. Si certains voient en une certification de l'ACS ou de l'AR un moyen de valoriser ces pratiques, d'autres privilégient des modes de valorisation basés sur l'impact environnemental, l'impact carbone, la réduction des charges d'exploitation, ou encore les aides agroenvironnementales et climatiques européennes, pour soutenir et rémunérer ces pratiques sans créer de nouveaux labels.

Face aux enjeux environnementaux actuels, il apparaît essentiel d'établir une communication claire et transparente sur ces modèles agricoles au sein d'un cadre réglementaire adapté, garantissant une transition authentique des systèmes et des plus-values environnementales tangibles pour les consommateurs et consommatrices.



1 Retours de Carrefour (Marine Bresson, responsable RSE), représentant franchisé (Benoît Keness, administrateur APLSIA), Farm For Good (Donatienne Van Houtryve, CEO), Terraé (Arnaud Stas, coordinateur Terraé), Collectif 5C (Magali Guyaut, directrice), Terres Vivantes (Elisabeth Van Rompu, agronome).

2 L'indice de Régénération est recommandé par la House of Agroecology, car il répond au mieux à différents critères définis, notamment son adoption large et les nombreux retours d'expérience, tout en étant abouti sur le plan agronomique. Carrefour utilise cet indice comme référentiel dans le cadre d'une phase test de 3 ans, portant sur trois produits issus de pratiques de conservation des sols (carotte, pomme de terre et cerise).

Retour sur notre visite du Marché matinal de Rungis

Audrey Warny, Biowallonie

Début décembre 2024, une délégation d'une quinzaine de producteur·rice·s, distributeur·rice·s et transformateur·rice·s bio wallon·ne·s s'est rendue au célèbre Marché matinal de Rungis. Une initiative portée par Biowallonie pour explorer de nouvelles opportunités de distribution et inspirer le secteur bio wallon.

Rungis : un marché aux possibilités internationales

Le Marché de Rungis, situé en périphérie de Paris, est une véritable référence mondiale pour le commerce de produits frais. Avec ses 234 hectares et ses 13.000 employé·e·s, il constitue une miniville dédiée aux professionnel·le·s de l'alimentaire. En 2022, « 3 millions de tonnes de marchandises dont 1.781.308 de produits alimentaires ont transité par Rungis, ce qui représente un chiffre d'affaires de 10 milliards d'euros, dont le secteur fruits et légumes occupe la plus grande part. » (rungsinternational.com) En effet, celui-ci s'étend sur dix pavillons et occupe près de 4.000 travailleur·euse·s pour environ 370 entreprises exposantes.



Une immersion enrichissante et éclairante

Le 3 décembre 2024, notre groupe a découvert, entre 4 h et 8 h 30 du matin,

l'effervescence de Rungis. Les participant·e·s ont traversé les pavillons de la marée, des viandes, des volailles, des produits laitiers, des fruits et légumes, et, bien sûr, le pavillon du bio.

Des systèmes de vente diversifiés et dynamiques

À Rungis, les exposant·e·s sont à la fois vendeur·euse·s et acheteur·euse·s. Plusieurs systèmes d'approvisionnement sont possibles :

1. Achats en direct. Les acheteur·euse·s parcourent le marché, choisissent les produits et négocient les prix directement avec les vendeur·euse·s. Le paiement se fait sur place, soit auprès des vendeur·euse·s, soit à une caisse centrale du pavillon. Une véritable effervescence règne, avec des professionnel·le·s qui se déplacent parfois en trottinettes électriques pour couvrir les grandes distances !

2. Précommandes. Les acheteur·euse·s peuvent s'engager à l'avance sur des volumes et des prix, l'exposant·e se charge ensuite d'assurer la disponibilité des produits.

3. Commandes en ligne. Un système en ligne permet d'acheter à distance, en direct, grâce à un suivi des stocks en temps réel et une option de livraison payante.

Les profils des acheteur·euse·s sont variés : restaurateur·rice·s, poissonnier·ère·s, grossistes, gérant·e·s de magasins, responsables de cantines ou sociétés de catering. Tous ces acteurs et toutes ces actrices se côtoient dans un ballet logistique parfaitement orchestré. Plus de 65 % des acheteur·euse·s proviennent de l'Île-de-France, mais le marché attire également des professionnel·le·s venant des quatre coins de la France et même de l'international.



Une expérience sous le signe de l'innovation

Malgré le froid des pavillons réfrigérés, nécessaire pour maintenir la fraîcheur des produits, la visite a été riche d'enseignements et d'inspiration ! Les participant·e·s ont découvert le fonctionnement du commerce à grande échelle et vont, peut-être, envisager de nouvelles stratégies pour le développement de leurs activités.



Vous avez manqué cet événement et souhaitez en apprendre davantage ?

Découvrez le reportage de la RTBF intitulé « Marché de Rungis — Au cœur d'une révolution alimentaire », disponible gratuitement en rediffusion sur Auvio.rtbef.be jusqu'au 6 avril 2025. Ne le manquez pas !



Le Fournil du Loup : une boulangerie bio à la campagne

Pierre-Yves Vermer, Biowallonie

Projet de boulangerie artisanal, inclusif et gourmand, la boulangerie du Fournil du Loup, à Havrenne, ravit ses consommateur•rice•s avec pas moins de 47 produits artisanaux certifiés biologiques. Zoom sur cette aventure commencée en 2018 et qui connaît depuis un développement constant

Revenons quelques fournées en arrière

L'entretien se passe à Havrenne, village de la commune de Rochefort, où Vincent a « posé » son fournil voilà une bonne année. « *Tout a commencé alors que j'habitais au sein d'un collectif à Bruxelles. Je faisais du pain pour plusieurs personnes et c'est comme cela que je me suis intéressé de plus près au monde de la panification, encouragé par les retours enthousiastes vis-à-vis de mes produits.* » Si Vincent travaille désormais au quotidien des céréales panifiables biologiques, à l'origine, ses premiers pas dans le secteur bio, il les a faits plutôt dans le maraîchage aux côtés de Gwenaël du Bus, le fondateur de la Ferme du Peuplier. « *Quand je suis arrivé, on cultivait à deux sur trois hectares. J'y suis resté pendant 7 ans, j'ai donc vu la ferme maraîchère grandir et l'équipe s'étoffer.* » Psychologue de formation, Vincent a également participé à la création de l'ASBL Nos Oignons, qui vise à mettre en lien de personnes qui fréquentent des centres de jour avec des agriculteur•rice•s. Son intérêt pour l'agriculture ne date donc pas d'hier. Celui qui est aussi apiculteur et s'occupe d'une quarantaine de ruches s'est orienté vers la boulangerie pour plusieurs raisons, notamment celle de ne pas devoir disposer de terres agricoles, dont l'accès n'est pas aisé lorsque l'on n'est pas issu du milieu. Ensuite, il y a l'aspect de conservation des matières premières, la farine se conserve mieux que des légumes, l'atelier peut être mis en pause plus facilement. « *Et puis en boulangerie, l'hiver, on est bien au chaud* », sourit Vincent.

En s'appuyant sur son expérience dans le milieu de la boulangerie, Vincent s'installe initialement à Porcheresse, près d'Havelange, où il partagera un atelier pendant plusieurs années avec différents autres projets similaires, dont Le Pain Divin et La Grigne de Gauthier. Une telle organisation du temps

est possible car le Fournil du Loup propose deux fournées par semaine, les jeudis et vendredis. En travaillant principalement sur commande (en ligne de préférence, mais avec une attention portée sur l'inclusion de tous et toutes vis-à-vis de la commande et donc avec des alternatives offertes) à réceptionner dans des points relais. Depuis janvier 2023, Le Fournil du Loup a déménagé à Havrenne, dans la commune de Rochefort, dans un atelier à côté de son domicile. Cet aménagement a été pensé pour garantir un maximum d'ergonomie et assurer un bien-être au travail. « *Nous sommes 4 à travailler ici, dont certains à temps partiel* » précise Vincent, conscient de la fragilité d'une petite équipe comme la sienne lorsqu'un travailleur ou une travailleuse manque à l'appel.

Boullanger en toute créativité

Vincent se présente spontanément comme autodidacte : « *J'ai appris un peu sur le tas, en lisant beaucoup, d'ailleurs j'apprends encore ! J'ai obtenu mon accès à la profession via le Jury central qui, visiblement, a cru en mes compétences !* »

En posant naïvement la question du nombre de produits proposés aux client•e•s, Vincent me rétorque du tac au tac : « *Ça, je ne saurais pas dire, il faudra que tu comptes sur le site* ». Ce que j'ai fait : 47 produits, qui évoluent pour partie selon les saisons et les envies. Outre une conséquente gamme de pains au levain, à la levure ou un mix des deux, vous y trouverez des viennoiseries, des biscuits mais aussi des préparations salées comme des focaccias.

Le renouvellement de la gamme est aussi une source de motivation qui suscite de la créativité. Toutes les préparations sont bio, excepté le pain d'épices, dont le miel utilisé est... le miel de Vincent, ça ne s'invente pas ! Les produits du fournil font l'objet d'un temps de fermentation long, garantissant une excellente digestibilité et des qualités nutritionnelles optimales. Le nivellois de souche n'oublie pas ses origines, tout comme Bernard Convié, éleveur bio à la Ferme de Jambjoule, à quelques kilomètres de là. Les deux amateurs de tarte al d'jote, nostalgiques de leur plat fétiche, ont initié une collaboration : Bernard fournit la « boulette », fromage spécifique de la tarte al d'jote, et Vincent se charge de la préparer. C'est assez exclusif : il n'y a que quatre cuissons par an.



L'ACTU DU BIO

NOUVELLES DES RÉGIONS

Des matières premières de qualité

Le Fournil du Loup livre environ 2.000 pièces, toutes confondues par semaine, ce qui nécessite annuellement environ 18 tonnes de farine. Cette farine provient entre autres d'un moulin proche, celui de la Ferme de Corioule, à Assesse. Meunerie de la filière « Au Cœur du Pain », la Ferme de Corioule produit des céréales panifiables qui sont valorisées sur place à l'aide d'un moulin Alma Pro. Le froment type T80 et la farine de petit épeautre proviennent de ce moulin, une évidence pour la boulangerie, investie dans cette filière depuis le début.

Une façon de faire et des recettes qui fonctionnent à tel point que Le Fournil du Loup connaît un développement du volume d'affaires assez constant d'environ 30 % chaque année !

Une attention portée à l'énergie et à son utilisation

Le four Polin qui trône dans la boulangerie fonctionne au bois, une évidence pour Vincent : « On fonctionne avec du bois du village, on utilise aussi des chutes d'une menuiserie locale. Au niveau de l'électricité, des panneaux solaires sur le toit du fournil couvrent notre consommation. »

Si les fournées sont déjà bien remplies, Vincent et son équipe sont néanmoins encore ouverts à accueillir de nouveaux points de vente, notamment si vous faites partie de l'HoReCa, secteur sur lequel le Fournil du Loup est encore peu actif.



Contact
info@lefournilduloup.be



Depuis 25 ans, BELKI est le leader en production de poulet de chair bio Belge

Fort de cette expérience et de ses 100 éleveurs bio, **BELKI** recherche de nouveaux partenaires-éleveurs pour assurer le développement de la filière poulet de chair bio.

Vous exploitez une ferme bio ou partiellement en bio, vous aimez l'élevage et disposez de terrain pour construire un ou des poulaillers bio...

Alors, rejoignez-nous pour apporter une belle activité complémentaire à votre exploitation !

Contactez sans tarder notre technico-commercial au **053 77 13 36** ou **0498 78 67 23 (Toon Kestens)** qui se fera un plaisir de venir vous rencontrer !

Belki sa
Wijgaardveld 50 9300 Alost **Tél 053 77 13 36** info@belki.be



Logiciel dégâts de gibier : les prix

Jérôme Widar, Service public de Wallonie, Département de la Nature et des Forêts, Direction de la Chasse et de la Pêche

Le Service Public de Wallonie et l'asbl Fourrages Mieux ont mis au point un « logiciel informatique dégâts de gibier » aidant les experts agronomes à estimer au plus juste le montant des dégâts de la faune sauvage (espèces gibier et espèces protégées) lors d'expertises en zone agricole de la Wallonie.

Les différents barèmes y sont mis à jour deux fois par an pour suivre l'évolution des marchés. Ils sont avalisés au sein d'une plateforme composée des organismes suivants :

- Fédération des Chasseurs au Grand Gibier de Belgique (FCGGB) ;
- Fédération Wallonne de l'Agriculture (FWA) ;
- Fédération Unie de Groupements d'Éleveurs et d'Agriculteurs (FUGEA) ;
- Union nationale des Agrobiologistes belges (UNAB) ;
- Département de la Nature et des Forêts (DNF) ;
- Fourrages Mieux asbl.

Les prix TVAC ci-après ont été acceptés par toutes les parties, et ce pour la période allant du 1^{er} mars 2025 au 31 août 2025.

Notons qu'il est envisageable qu'un arrangement passe, non pas par une indemnisation financière, mais par un échange équivalent de culture (mise à disposition d'une culture de remplacement par la personne devant répondre du dommage).

Jérôme WIDAR
jerome.widar@spw.wallonie.be



BACTOFERTIL® Liquide

Engrais : Mélange de bactéries :
Dérégation EM735.B

Utilisation : 2,5 L / Ha
Conditionnement : 10 L ou IBC 1000 L

Peut être utilisé en agriculture biologique
selon le Règlement CE N°2018/848



Stimule la croissance des plantes



Minéralise la matière organique



Favorise la vie microbienne du sol



Intervient dans la nitrification

Nous avons l'expérience !
N'hésitez pas à contacter votre négociant.

MONSEU

Nutrition animale & végétale

5580 Lavaux-Ste-Anne ☎ +32.84.38.83.09 ✉ info@monseu.be

L'ACTU DU BIO

NOUVELLES DES RÉGIONS

PRODUCTIONS AGRICOLES	Agriculture conventionnelle	Agriculture biologique
Cultures fourragères	Prix t/MS	
prairies permanentes	140 €	140 €
prairies temporaires avec légumineuses	180 €	190 €
céréales immatures avec légumineuses (min. 40 % MS)	140 €	140 €
bandes de prairies extensives (tournières, MAE, etc.)	80 €	80 €
maïs ensilage	140 € ⁽¹⁾	180 € ⁽²⁾
Céréales	Prix t	
épeautre fourragère	260 €	350 €
escourgeon	200 €	320 €
froment	215 €	fourrager : 325 €/panifiable : 420 €
orge de printemps	200 €	fourragère : 320 €
orge de brasserie	220 €	-
seigle	200 €	310 €
triticale	200 €	310 €
méteil sans pois	190 €	-
méteil avec pois	215 €	350 € (min. 20 % de pois)
avoine	200 €	310 €
paille (toutes céréales)	130 €	130 €
maïs grain	205 €	350 €
Plantes sarclées	Prix t	
betteraves sucrières	42 €	-
betteraves fourragères	40 €	-
chicorées	77 €	-
pommes de terre, variété Bintje	186 €	-
pommes de terre, variété Fontane	178 €	-
pommes de terre, variété Challenger	175 €	-
pommes de terre, variété Innovator	216 €	-
pommes de terre, variété Charlotte	345 €	-
pommes de terre, variété Nicola	311 €	-
pommes de terre, variétés de consommation (Agrida, Allians, Ecrin, Sevilla, Vitabella, Acoustic, etc.)	-	600 €
Protéagineux et oléagineux	Prix t	
colza	510 €	-
féveroles	310 €	510 €
pois	310 €	510 €
lupin	570 €	-
lin (plaquettes pour alimentation animale)	530 €	-

TRAVAUX AGRICOLES⁽³⁾ (agriculture conventionnelle et agriculture bio)

Semis de maïs (semoir + semences)	335 €/ha en conventionnelle et 400 €/ha en bio
Semis de maïs sous plastique (film plastique + semis + semences + pulvérisation)	705 €/ha en conventionnelle
Broyage des tiges de maïs après récolte	150 €/ha
Ramassage mécanique des tiges de maïs après récolte	150 €/ha
Réparation mécanique des dégâts de sangliers en prairies	
hersage	50 €/ha
sursemis avec un combiné « herse/rouleau/semoir »	190 €/ha en conventionnelle et 230 €/ha en bio
sursemis à la Vrédo	195 €/ha en conventionnelle et 235 €/ha en bio
sursemis à la herse étrille	225 €/ha en conventionnelle et 265 €/ha en bio
sursemis à la herse rotative	240 €/ha en conventionnelle et 280 €/ha en bio
Réparation manuelle des dégâts de sangliers en prairies	
boutis superficiels (< 5 cm) et récents	0,50 €/m ²
boutis superficiels (< 5 cm) et anciens	0,70 €/m ²
boutis profonds (> 5 cm), récents ou anciens	1 €/m ²

Remarques : t = tonne, MS = matière sèche, ha = hectare. (1) et (2) Prix valables pour du maïs ayant atteint la maturité physiologique (teneur en matière sèche des plantes entières proche de 33 % à la récolte). (3) Prix moyens TVAC renseignés à titre indicatif. Semences et rouleau compris pour les sursemis et la rénovation totale.



Découvrez le menu gagnant du concours Wall'Oh Bio 2024

Lionel Michaux, Biowallonie

Quatre équipes s'affrontaient le 4 décembre dernier à l'IFAPME de Namur pour tenter de convaincre 60 dégustant·e·s que leur menu bio wallon serait le plus apprécié du public des cantines scolaires¹.

Les candidat·e·s avaient pour défi de proposer un menu qui s'approcherait au mieux du coût-dénrée moyen d'un repas servi dans les cantines en milieu scolaire, mais également d'utiliser trois ingrédients imposés, propres à chacune des équipes.

Ainsi, lors de cette troisième édition du concours Wall'Oh Bio, c'est l'équipe Bleue, représentée par les cuisiniers de l'Athénée Royal Jules Destrée de Marcinelle, qui a tiré son épingle du jeu. Elise, une élève de l'IFAPME, a rejoint l'équipe en tant que commise, le jour du concours.

Alex et Axel devaient valoriser le chou de Bruxelles, le quinoa et le haché de bœuf dans leur menu. Tentons de mettre en lumière les choix et les bonnes pratiques qui ont conduit l'équipe Bleue à la victoire.

Potage : Potage aux choux de Bruxelles

Qu'on se le dise, le chou de Bruxelles n'est pas le légume le plus apprécié du jeune public !

C'est dans un potage, justement assaisonné et adouci par un trait de crème, que les gagnants du concours ont décidé de valoriser les choux de Bruxelles.

Quels conseils pourrions-nous proposer aux cantines qui souhaiteraient mettre ce potage à leur carte ?

→ Même en saison, le chou de Bruxelles n'est pas le légume le moins cher !! Il a en revanche l'avantage d'avoir un goût prononcé ! Diminuer la quantité de choux de Bruxelles et compenser par du vert de poireaux (moins cher, de saison et plus facilement valorisable dans les potages) est une piste pour diminuer un peu le coût-dénrée sans trahir la promesse de retrouver le goût du chou de Bruxelles dans le potage.

Plat : Chaussons wallons

Si l'on a coutume de dire qu'on mange d'abord avec les yeux, l'adage s'applique aussi pour les oreilles ! En effet, la bonne communication lors de la présentation des menus aux membres du jury a sans conteste tenu les dégustant·e·s en haleine. Alex et Axel ont eu la bonne idée de nous raconter une histoire autour du plat qu'ils proposaient, alliant d'anciennes pratiques culinaires de leur région et des conseils anti-gaspi.

Au-delà du plébiscite sur le goût, ils ont su intégrer la protéine végétale imposée et ainsi diminuer la portion de viande du plat (75 g/portion).

Quels conseils pourrions-nous proposer aux cantines qui souhaiteraient mettre ce plat à leur carte ?

→ La confection de la pâte pour les chaussons serait sans doute un frein pour une production à plus grande échelle, sans des ressources humaines et matérielles suffisantes. La recette pourra difficilement s'appliquer dans toutes les cantines.

→ L'utilisation de l'épinard en salade pendant l'hiver est une bonne idée pour proposer une crudité de saison.

Dessert : Crumble pomme et poire

C'est avec ce dessert gourmand, composé de fruits wallons et de saison, que les lauréats du concours ont conclu leur menu.

Simple et efficace, ce dessert classique s'est démarqué par la présence des graines de courge et de lin dans le crumble.

Pour consulter les fiches techniques, scannez le QR code



¹ Dans l'itinéraires BIO n°80 (janvier-février 2025) pp.49-50, vous était proposé un article «retour d'évènement» de cette 3^{ème} édition de Wall'Oh Bio, axée restauration collective.

RENDEZ-VOUS DU MOIS

AGENDA

Événements à venir de Biowallonie

Émilie Remacle, Biowallonie

Cet agenda est un aperçu non-exhaustif des événements qui rassembleront le secteur professionnel bio tout au long de cette année 2025. Certaines activités ne sont dès lors pas encore indiquées. Infos & inscriptions : www.biowallonie.com/agenda

www.nourrir-humanite.org

Légende :  Événement Biowallonie et partenaire(s)  Événement du secteur

MARS, AVRIL & MAI

Session d'info sur l'agriculture biologique (productions primaires)
- Namur - 25/03
Dédiée aux agriculteur·rice·s

Formation réglementation bio : "Une gamme bio, pourquoi pas vous ?"
- En ligne - 27/03
Dédiée aux transformateur·rice·s

Les festivals "Nourrir l'humanité"
Partout en Belgique ! - *Tout le mois d'avril*
Durant le mois d'avril et ce dans toute la Belgique, participez aux différents festivals : « Nourrir l'humanité » qui s'interrogent sur le thème de la transition alimentaire, sociale et écologique.

Chiffres du Bio 2024 (collab. : APAQ-W)
- A préciser (avril)
Annoncés lors d'une conférence de presse menée avec l'APAQ-W

Formation "Utilisation de CANVA, outil de mise en page gratuit" (collab. : Collectif 5C et Consom'Action)
- Louvain-La-Neuve - 14/04
Dédiée à tout·e professionnel·le du Bio

Formation "Argumentaire bio : déconstruire les clichés" (collab. : Collectif 5C et Consom'Action)
- En ligne - 13/05
Dédiée à tout·e professionnel·le du Bio

Colloque "Groupement d'employeurs en Bio, comment s'y prendre ?"
- Namur - 19/05
Dédiée à tout·e professionnel·le du Bio

JUN, JUILLET & AOÛT

Semaine bio (APAQ-W & VLAM)
Partout en Belgique ! - 7-15/06
9 jours pour faciliter les rencontres entre producteur·ice·s bio, et consommateur·ice·s

Journée interprofessionnelle du Bio (axée Grandes cultures)
Thisnes - 3/07
Coordonnée par le CPL-Végémar

Formation "Poulailler mobile et lutte intégrée en verger"
- Durbuy - A préciser (juillet)
Dédiée aux agriculteur·ice·s

Foire agricole de Libramont
Libramont - 25 > 28/07
89ème édition de la plus grande foire agricole de Belgique

Démonstration "pommes de terre robustes"
- Lieu à définir - 28-29/08
Dédiée aux agriculteur·ice·s

Formation "Reconnaissance de la flore prairiale"
- Lieu à définir - A préciser (fin-août /début septembre)
Dédiée aux agriculteur·rice·s

SEPTEMBRE, OCTOBRE, NOVEMBRE & DÉCEMBRE

 **Le saviez-vous ?** Depuis 2021, la **Journée européenne du bio** a lieu le **23 septembre** !

Formation "Fruits et légumes, comment mieux gérer mon stock et rencontre mon rayonnage plus attractif?" - Sombreffe - 1/09
Dédiée aux points de vente

Foire agricole de Battice
Battice - 6-7/09
35ème édition de la foire agricole de Battice

Fest'Valériane
Namur - 5 > 7/09
40ème édition du plus grand Salon BIO de Belgique, organisé par Nature & Progrès

Démonstration "Matériel de repiquage en maraîchage bio"
- Lieu à définir - A préciser (septembre)
Dédiée aux maraîcher·ère·s

Business Club BIO
Lieu à définir - 23/09
Coordonné par l'APAQ-W

Salon "Tech & Bio"
Valence - 24-25/09
Le salon international agricole !

Démonstration "Destruction mécanique des couverts en Bio"
- Lieu à définir - A préciser (fin-septembre/début octobre)
Dédiée aux agriculteur·rice·s

Salon "Nat'Expo"
Paris - 30/11-2/12
Le salon international des produits biologiques !

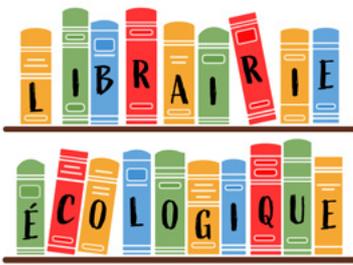
→ Une **DÉLÉGATION** sera organisée !

ENQUÊTE Dégâts causés par les corvidés sur vos cultures, avec un focus sur le maïs

Dans le cadre d'un travail de fin d'étude réalisé avec le CIPF (Centre Indépendant de Promotion Fourragère) (et dont Biowallonie fait partie du comité d'accompagnement), voici un questionnaire sur la thématique visant à mieux comprendre la situation des agricultrices et agriculteurs, qu'ils pratiquent l'agriculture conventionnelle ou biologique, face aux dégâts causés par les corvidés. Il a pour objectif de recueillir des informations précises sur l'ampleur des impacts et sur les solutions déjà mises en place pour les repousser.



Possibilité d'y répondre jusqu'au 30/03 !



RENDEZ-VOUS DU MOIS

LIVRES DU MOIS

Carole Bovy, Nature & Progrès Belgique



Vous pouvez retrouver ces livres à

La librairie de Nature & Progrès,
rue de Dave, 520 à Jambes
entre 8 h 30 et 16 h

Soit par Internet : <https://boutique.natpro.be/>

Soit en les commandant par e-mail :
carole.bovy@natpro.be



RÉUSSIR SON AUTONOMIE Avec les principes de la permaculture

Éditeur : Terran
Auteurs : Nina et Jacques Sandré
Pages : 157 • Prix : 17 €

Par où commencer pour développer votre autonomie ?

Ce livre vous invite à passer à l'action et vous accompagne au quotidien vers une autonomie aussi complète que possible dans tous les domaines de la vie, que ce soit l'alimentation, la santé, la relation à soi et aux autres, l'énergie et même la finance.

Les deux auteurs et autrice vous feront gagner du temps et de l'énergie en partageant avec vous leurs expériences et en vous donnant de nombreux conseils.



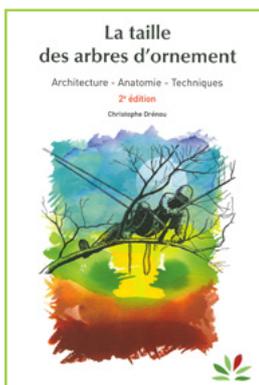
L'AGRICULTURE DE DEMAIN EN MARCHÉ Comment sortir d'un modèle agroalimentaire à bout de souffle ?

Éditeur : Libre & Solidaire
Auteurs : Claude Aubert et Sylvie La Spina
Pages : 161 • Prix : 19,90 €

Au cours des dernières décennies, l'évolution de l'agriculture vers un modèle industriel a favorisé la concurrence entre agriculteurs et dégradé notre environnement.

Ce système inhumain ne respecte ni le producteur et productrice, ni le consommateur et consommatrice. En décryptant les évolutions de l'agriculture intensive, cet ouvrage dénonce les choix ayant mené aux crises que nous traversons.

Il est grand temps de lutter contre les lobbies agricoles qui nous empoisonnent autant que la planète. Cet ouvrage nous y engage avec enthousiasme et détermination.



LA TAILLE DES ARBRES D'ORNEMENT

Éditeur : CNPF
Pages : 320 • Prix : 29 €

L'appellation « arbres d'ornement » désigne les arbres des parcs et jardins, les arbres d'alignement, etc.

Ce guide, fruit d'une collaboration scientifique internationale, est destiné à tous les gestionnaires d'arbres et praticiens et praticiennes. Largement illustré de photos et de dessins techniques, il a sa place entre les mains et dans les bibliothèques de tous ceux et de toutes celles dont l'arbre est le métier et la passion.



L'ÉLEVAGE EN LIBERTÉ Une autre voie entre industrie et véganisme

Éditeur : Libre & Solidaire
Auteur : Collectif
Pages : 437 • Prix : 32 €

Manger de la viande n'a jamais été un acte aussi culpabilisant qu'aujourd'hui. Notre rapport aux animaux, en particulier à l'égard de ceux que nous élevons pour nous nourrir, n'a cessé de se détériorer, à mesure que l'humain se coupait de la nature en se considérant comme une espèce supérieure. Que dire aujourd'hui de la façon dont nous concevons notre place au sein du vivant ? Et que faire ? Élevage et souffrance animale sont-ils fatalement indissociables ?

RENDEZ-VOUS DU MOIS

PETITES ANNONCES

Mélanie Fanuel, Biowallonie

Pour rappel, Biowallonie ne publie pas de petites annonces relatives aux animaux biologiques. Retrouvez ces dernières sur le site Easy-Agri bio (www.bio.easy-agri.com)¹



OFFRES

LUZERNE BIO EN BALLOT CARRÉ ENRUBANNÉ À VENDRE

120 ballots de luzerne bio à vendre sur Marche-En-Famenne (2 et 3^{ème} coupe).

Contact : William Walhin
Mail : william.walhin@gmail.com
Tél : 0495/862 479

VERGER À PÂTURER PAR MOUTONS

Verger disponible pour faire pâturer des moutons. Surface clôturée de 1 à 2 ha (surface à confirmer selon besoins). Verger situé à la ferme de Waulx à Anseremme.

Contact : Rodrigue Ullens
Mail : rodrigue@waulx.be
Tél : 0472/351 597

FOIN BIO 1^{ÈRE} COUPE 2024

Foin bio de prairie permanente. Fauche tardive, idéal pour chevaux. Ballots de 120x70x200 cm (~420 kg). 140 €/To HTVA. Possibilité de chargement sur place et de livraison (camion) pour la totalité du lot (40 ballots).

Contact : Benjamin Biot
Mail : contact@biot-alternatives.be
Tél : 0484/275 775

ENRUBANNAGE DE LUZERNE BIO À VENDRE

Enrubannage de luzerne bio – récolte 2024 à vendre. Récoltée jeune, bonne qualité et équilibrée. Livraison possible.

Contact : Vincent Matelart
Mail : vincent@fermedebrye.com
Tél : 0495/468 797

FOIN À VENDRE

Excellent foin certifié bio, bien sec min 85% MS. En boules de 130 cm ou carrés de 80x80x200. ~300 kg le ballot. Provenant de prairie temporaire à forte densité de légumineuses. 5 ronds et 11 carrés disponibles. 50 €/ballot, possibilité de charger votre remorque.

Contact : Michel Hausse

Mail : chevrefeuilles@gmail.com
Tél : 0476/975 712

TRIEUR ALVÉOLAIRE CIMBRIA DOUBLE – ANNÉE 1997

Trieur alvéolaire Cimbria double – année 1997 à vendre. Très peu utilisé par le centre de recherche Ilvo. Très bon état. 6 manteaux inclus. Photos disponibles sur demande. 20.000 €. Région : Kruisem

Contact : Simon Colembie
Mail : simon@colembie.be
Tél : 0473/758 600

PRÉFANÉ BIO – 1^{ÈRE} COUPE

A vendre : 300 boules de préfané bio – 1^{ère} coupe. Région : 6800 Libramont.

Contact : Thierry Habran
Tél : 0498/487 159

CÉRÉALES BIO À VENDRE

A vendre : céréales bio mises en boudin – récolte 2024. Région : 6800 Libramont

Contact : Thierry Habran
Tél : 0498/487 159

FOIN BIO – RÉCOLTE 2024

A vendre : foin bio 2024 en boules de 130 cm, récolté sans pluie. Prix sur demande. Région : Bastogne.

Contact : Jean-Marc Mignon
Mail : jmmig21@gmail.com
Tél : 0473/897 583

FOIN BIO 2024

Foin bio à vendre. Boules 125 cm. Fauche tardive. +/- 100 ballots. 120 €/T départ.

Contact : Bernard Convié
Mail : contact@jambjoule.be
Tél : 0473/228 859

HERBE SUR PIED

2 ha d'herbe sur pied à vendre – saison 2025. Parcelle plate et rectangulaire. Semée en mélange censier. Région : Ohey (5351)

Contact : Michel Hausse

Mail : chevrefeuilles@gmail.com
Tél : 0476/975 712

ÉPEAUTRE PANIFIABLE BIO, FROMENT FOURRAGER BIO, FOIN C1 À VENDRE

A vendre :

– Épeautre panifiable bio protéine : 12,9, poids : 71 kg/hl, zeleny : 20, hagberg : 356, environ 10 to.

– Froment fourrager bio : protéine 11,61, zeleny : 29, hagberg : 184, environ 10 to.

– Foin première année de conversion C1 mélange graminé/légumineuse +50 %, environ 60 balles carrées 90/120/200.

Contact : Xavier Degives
Mail : fermemorimont@gmail.com

LOCATION D'UNE CUISINE PARTAGÉE À LA FERME [WATERLOO]

Louez un espace de cuisine pour tester votre production ou pour développer votre activité. Cuisine équipée, 100 % professionnelle et aux normes AFSCA. Disposant de tout l'équipement nécessaire avec parking, stockage, nettoyage et assurances. Cuisine présente sur un potager maraîcher, possibilité d'acheter les fruits et légumes au prix magasin.

Formule mensuelle : 1500 € HTVA/mois (disponible dès mars 2025)

Formule annuelle : 1000 € HTVA/mois (disponible dès mars 2025)

Formule partagée (50 jours) : 4000 € HTVA (disponibilités selon le calendrier partagé)

Inventaire du matériel disponible dans la rubrique « annonces » du site internet de Biowallonie.

Photos disponibles sur demande.

Contact : Tom Paris
Mail : tom@permaprojects.be

FOIN À VENDRE

A vendre : foin bio en ballots ronds ou carrés. 100 euros/tonne. Départ : Arlon.

Contact : Christophe Collet
Mail : g.titi@hotmail.com
Tél : 0497/503 101

DEMANDES

A LA RECHERCHE DE MARCHANDS

Notre vaillant marché de la place des Maïeurs (le mercredi après-midi) de Woluwe-Saint-Pierre cherche à s'agrandir (excepté maraîchers, boucher, boulanger/pâtissier)!

Intéressé ? Contactez-nous !

Contact : Emilie Vanhoorne
Mail : economie@woluwe1150.be
Tél : 027/730 784

RECHERCHE APPROVISIONNEMENT EN BETTERAVES FOURRAGÈRES BIO

Nous sommes à la recherche d'un approvisionnement en betteraves fourragères bio pour l'alimentation de vaches laitières. Les sols chez nous ne sont malheureusement pas adaptés à cette culture, nous sommes donc prêts à conclure un contrat de saison (à renouveler annuellement). La quantité de départ souhaitée est de +/- 100 to. Si le prix est rentable pour les deux côtés, on pourrait se diriger vers 200 to/an. Région : 4731 Eynatten-Raeren.

Contact : Yves Dobbstein
Tél : 0474/894 662

OFFRES D'EMPLOI

RECHERCHE CHEF.FE DE CULTURE VIGNES (H/F/X)

Le Domaine viticole du Chenoy à Namur recherche son chef de culture vignes. Le Domaine est pionnier dans la plantation de cépages résistants aux maladies. 100% de la production est travaillée en bio et selon les principes de la biodynamie. Nos vins d'assemblage sont uniques au monde. Plus d'infos : <https://www.domaine-du-chenoy.com/fr/offres-emploi>

Contact : Jean-Bernard Despatures
Mail : info@domaine-du-chenoy.com

REPRISE DE NOTRE MAGASIN BIO À LA FERME

Nous recherchons un repreneur pour notre magasin bio à la ferme situé à 1350 Orp le Grand. Magasin récent (2021), 180m², espace produits secs, légumes/fruits et comptoirs frigo viande et fromage. Le magasin sera disponible le 1^{er} juillet 2025. Accompagnement possible lors de la reprise.

Contact : Joël Lambert
Mail : info@fermesaintebarbe.be
Tél : 0470/560 945

RESPONSABLE PRODUCTION VERGER (H/F/X)

Afin de renforcer l'équipe actuelle et de répondre à l'activité en pleine expansion, Les Vergers de Barry, exploitation fruitière en agriculture bio de 18ha, engage un responsable production verger ! L'offre d'emploi complète est disponible dans la rubrique « annonces » du site internet de Biowallonie.

Candidature :

CV et lettre de motivation à envoyer par mail ou par courrier postal.

- mg@vergersdebarry.be
- bois de la Haye 1a - 7534 Barry.

Pas de rdv spontané svp.

Contact : Guillaume Mahieu
Mail : mahieuguillaume@vergersdebarry.be

RECHERCHE UNE RESPONSABLE DE SITE (H/F/X)

Bel Go Bio recherche un.e responsable de site pour son activité de stockage, lavage et commercialisation de légumes et pommes de terre bio.

Contact : Caroline Devillers
Mail : caroline@belgobio.com
Tél : 0472/901 114

**Vous souhaitez intégrer
une annonce pour une offre de :**

produit • matériel • service ou autre • demande •
recherche de quelque chose lié à votre activité bio

**N'hésitez pas à nous l'envoyer
GRATUITEMENT par e-mail :**

info@biowallonie.be

Les petites annonces sont également régulièrement postées sur notre site Internet : www.biowallonie.be

Terrateck

Semez l'ensemble de vos graines sur 1 à 12 rangs

Commencez la saison en toute tranquillité avec une large gamme de matériels dédiés à la plantation et au repiquage !

terrateck.com



+33(0)3 74 05 10 10
contact@terrateck.com



Distributeur Terrateck
www.feraucheeetgillet.be
0470/655.711

TUVNORD
INTEGRA



Combinez la certification BIO avec GLOBALG.A.P. et Vegaplan. Chez nous, vous trouverez toutes les normes pertinentes du secteur agricole sous un même toit.

Certification selon la législation européenne pour la production biologique (EU 2018/848) • Certification d'intrants admis dans la production biologique (EU 2018/848) • Certification du logo Biogarantie • Contrôles pour Agriculture Biologique, USDA NOP, Demeter, Naturland et BioSuisse • Vegaplan • Guide d'autocontrôle G-040 • GLOBALG.A.P. • GRASP, AH DLLGROW, Tesco Nurture, TR4, SPRING, PLUS, PPM, RMS • LEAF Marque • Integrated Pest Management

Contactez-nous sur info@tuv-nord-integra.com