

LES PRÉSIDENTS

David POUPARD

Président du Service de Remplacement 49
Éleveur laitier et polycultures

Jeannick CANTIN

Président du GEIQ AgriQualif Pays de la Loire
Maraîcher, éleveur avicole et bovin viande

Emmanuel CHAPELET

Président du Groupement Employeurs Départemental 49
Éleveur laitier, polycultures et semences



EDITO

“La réussite appartient à tout le monde. C’est au travail d’équipe qu’en revient le mérite.” F. Piccard

Cette année encore confirme le besoin croissant en salariés sur nos entreprises agricoles. Que nos besoins soient réguliers, saisonniers ou plus ponctuels, dans une région au taux de chômage historiquement bas, c’est un défi collectif qu’il nous faut relever. Depuis 10 ans, pour nous aider à relever ce défi, nos associations cherchent à vous accompagner par la mise en place d’un service associant « recrutement », « accompagnement RH », « formation » et « gestion sociale administrative ». Un grand merci pour la mobilisation des équipes au quotidien.

Sur 2023*, cette mobilisation aura permis l’implication de **473 salarié(e)s** au sein de nos groupements d’employeurs permettant d’apporter une réponse « emploi » à plus de **780 chef(fe)s d’entreprise**.

Dans ce contexte, il nous faut continuer à communiquer positivement sur les atouts de nos métiers et travailler ensemble à l’attractivité des postes proposés (rémunérations, qualité de l’accueil et des tâches confiées...). Notre passion commune pour notre métier est un levier de motivation fort, qu’il ne faut pas hésiter à transmettre, à valoriser, à partager avec nos salariés.

Gagner en attractivité c’est aussi s’attacher à former et transmettre pour faciliter l’intégration des nouveaux salariés.

Sur 2023*, Elioreso-GE est resté mobilisé sur le sujet : **95 salariés formés en contrats d’alternance** (apprentissage, professionnalisation), **106 salariés formés sur des modules de formation courts** leur permettant ainsi de continuer à progresser tout au long de leur vie professionnelle. Un engagement qui reste une priorité et qui n’est possible qu’au travers de votre mobilisation en tant que tuteurs ou agri-formateurs. Vous êtes chaque année plus nombreux, merci pour cela.

Face à ce défi partagé du renouvellement de nos actifs agricoles, restons **mobilisés, audacieux et positifs !**

* Chiffres au 30/10/2023



elioreso

Solutions d’emploi agricole

LE MAG’

DECEMBRE 2023

MAGAZINE DES ADHÉRENTS DES GROUPEMENTS D’EMPLOYEURS SR49 / GED49 / GEIQ AGRICULTIF PDL

A LA UNE

FIDÉLISER NOS SALARIÉS

Conditions de travail / rémunération / convivialité



P.2

SURCROÎT DE TRAVAIL

- Une palette de réponses pour faire face à la surcharge de travail

P.3

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- Se former en 6 mois seulement à la conduite d’engins en maraîchage

REPLACEMENT TEMPORAIRE

- De nouvelles stratégies pour construire les remplacements de demain

P.4

ZOOM SUR

- La construction du tarif de facturation pour chacun de nos groupements

A LA UNE

Elioreso-GE fidélise ses salariés !

Ce n'est plus à démontrer, pour garder ses salariés il faut pouvoir les fidéliser. Nos groupements d'employeurs ne font pas exception.

Ces dernières années, nous engageons une véritable stratégie de fidélisation de nos salariés qui s'appuie sur trois orientations majeures :

- les conditions de travail et la qualité des missions confiées à nos salariés ;
- les conditions de rémunération qui leur sont proposées en prenant en compte notamment les particularités du temps partagé et des déplacements (primes de poste) ;
- mais aussi l'importance de réunir nos salariés, de partager des temps de convivialité ; un défi lorsqu'ils sont répartis sur tout un département !

Chaque année démarre par la traditionnelle réunion annuelle des salariés. Au programme : bilan de l'année écoulée, ateliers de travail autour de sujets communs et repas conviviaux. Le message se veut clair : nous avançons ensemble sur les sujets qui concernent nos salariés.

Plus tard dans l'année, nous approfondissons avec les salariés volontaires les thématiques qu'ils ont choisi de porter, à savoir : organisation des temps conviviaux, promotion du salariat agricole, etc.

Puis, parce qu'un excès de convivialité ne peut pas faire de mal, nous renouvelons plusieurs fois dans l'année des repas partagés entre les salariés des mêmes secteurs. L'objectif : créer des relations de travail bien qu'ils ne partagent pas leur quotidien.

Et tout au long de l'année, les salariés sont invités à participer à une action de parrainage de nouveaux salariés. Chaque personne qui nous oriente un nouveau salarié se voit attribuer un chèque cadeau de 50 € et une chance supplémentaire de gagner un

lot d'une valeur de 250 € en fin d'année.

Partage, travail et convivialité : 3 mots qui définissent parfaitement notre stratégie de fidélisation.



SURCROÎT DE TRAVAIL

Aïe Aïe Aïe !



Focus

Une palette de réponses multiples pour faire face à la surcharge de travail

Elioreso-GE facilite la mise à disposition de salariés.

Devenir employeur, cela ne s'improvise pas

C'est fort de ce constat et désireux d'accompagner les entreprises agricoles dans cette étape, qu'a émergé le Ged il y a maintenant une dizaine d'années. « Dans nos formations agricoles, on n'apprend pas vraiment à devenir employeur », précise Emmanuel CHAPELET, Président du Ged 49. « Cela peut être un passage difficile d'ouvrir son exploitation à l'autre, de partager les manières de travailler, de communiquer. C'est une des forces du groupement d'employeurs. On introduit une tierce personne dans cette relation de travail, qui ouvre le débat, désamorce les malentendus, facilite l'ouverture des échanges sur les conditions de travail, le planning, les formations... ».

Au-delà des avantages de cette relation tripartite, le groupement d'employeurs permet de soulager l'exploitant de la partie administrative au quotidien.

Se faire accompagner dans l'intégration d'un nouveau salarié, tout en se dégageant des contraintes administratives

Olivier VINCENT, exploitant en cuniculture dans le secteur du Baugeois, a fait le choix d'un appui RH individualisé pour faire face à sa surcharge de travail. Avec 2 sites de production

pour un total de plus de 1 400 femelles, Olivier a cherché un moment à recruter un salarié pour se libérer du temps. Les difficultés de recrutement l'ont amené à se rapprocher de nos groupements d'employeurs et à envisager de former quelqu'un faute de trouver le profil adéquat.



Sabrina, salariée en CDD dans le groupement d'employeurs est mise à disposition sur l'exploitation d'Olivier VINCENT.

Par son réseau de connaissances, il rencontre Sabrina, qui parallèlement à son activité d'animation à domicile indépendante, cherche une activité complémentaire. Issue du secteur sanitaire et sociale, elle n'avait aucune connaissance de la cuniculture mais cela l'attirait et un premier essai a validé sa motivation.

Grâce à l'appui d'Elioreso-GE, Olivier a pu co-construire un plan de formation adapté avec une part importante de

formation sur le site de son entreprise. C'est cette formule à la carte qui a plu à Olivier ; tout en étant accompagné financièrement sur le temps qu'il aura consacré à sa nouvelle salariée, il est déchargé complètement de l'administratif qui en découle. A l'issue de la formation, la formule est gagnante. Et Sabrina a basculé en CDD.

Olivier aurait pu l'embaucher en direct, mais il a fait le choix de la maintenir sur le groupement d'employeurs pour se préserver de la charge mentale liée à l'administratif, tout en conservant ce lien avec sa conseillère RH qui reste en relais pour l'accompagner sur d'éventuelles futures évolutions.

Fidéliser un salarié à temps partiel pour faire face à des engagements extérieurs

Partager un salarié cela permet de répondre à un surcroît de travail mais aussi de faciliter l'engagement professionnel de certains d'entre nous, au-delà de leur entreprise. C'est le cas de Mickaël LAMY, éleveur caprin impliqué au sein d'Agrial et de l'Anicap. « J'ai progressivement pris de plus en plus d'engagements professionnels, ce qui fait qu'aujourd'hui je m'extrait parfois entre 1 et 4 jours par semaine de mon exploitation. Il n'est évidemment pas concevable que la charge de travail repose entièrement sur mon

associé, nous avons donc fait le choix de déléguer une partie du travail et de faire appel au Ged.

Aujourd'hui, le salarié est présent 4 jours par semaine mais cela s'est fait de façon progressive (1 jour, puis 2 jours...) et c'est en ça que je trouve que le groupement est un super outil car c'est lui qui s'est adapté à l'évolution de mon besoin en ajustant notre maillage tout en permettant de fidéliser un salarié ». Cette souplesse, Mickaël aurait eu plus de difficultés à



Mickaël LAMY, éleveur caprin.

la gérer en embauche directe. En effet, la durée d'engagement au Ged permet cette souplesse chaque année tout en partageant le risque lié à l'embauche en CDI.

Un nouveau parcours pour devenir Agent tractoriste maraîcher

Un parcours individualisé plus court qui se déroule principalement sur l'exploitation.

Le maraîchage plein air en Loire-Atlantique subit les affres du manque de salariés qualifiés. La mécanisation, incontournable dans ce type de production, requiert des salariés en maîtrise de la conduite des différents équipements pour intervenir de la préparation des sols à la récolte.

Depuis déjà plus de 5 ans, une collaboration s'est mise en place avec les maraîchers du bassin, sous l'impulsion de la Fédération des Maraîchers Nantais, pour accompagner les entreprises dans la montée en compétences de leurs salariés. Après trois sessions de formation en alternance, le Geiq innove cette année en proposant une nouvelle formule.

De quoi s'agit-il ?

En quelques mots, c'est un parcours où chacun trouve son compte. Le Geiq s'adapte au besoin de l'entreprise en s'articulant autour de son

quotidien. Concrètement, l'entreprise identifie un saisonnier qu'elle veut faire monter en compétences et un chef d'équipe, pédagogue, capable d'accompagner cette évolution professionnelle. A partir de là, le parcours se met en place. Au menu, sur 6 mois nous avons :

- une vingtaine d'heures en face à face sur l'entreprise avec le matériel de l'exploitation et avec un formateur du centre de Briacé, expert en agro-équipement et ancien maraîcher. Le salarié apprend à utiliser un rotovator, un épandeur, une rotobèche sur son exploitation en face à face avec le formateur ;
- de la formation interne. Le chef d'équipe est accompagné par le Geiq dans sa posture de formateur et dans le déroulé des missions qu'il doit proposer pour faire progresser le salarié ;
- des temps de bilans réguliers pour s'assurer que tout fonctionne et pour réguler.



Gilbert Pineau et son alternant Kélian.

Quel intérêt pour les exploitants ?

Gilbert Pineau, exploitant en 44, est le 1^{er} à se lancer avec Kélian qui démarre son parcours le 13/11. Kélian a été recruté par le bouche-à-oreille. Il savait que l'entreprise re-

cherchait de la main d'œuvre alors il s'est présenté de lui-même sur la structure. Il a été mis en poste et a pu faire ses preuves rapidement. A ce jour, il conduit déjà mais surtout l'automotrice. L'objectif de la formation « est de passer un cap et d'appréhender toute la variété des autres matériels et outils que l'on est à même d'utiliser dans notre quotidien (planteuse à arceau, rotovateur, semoir...) ». A terme, est visé l'autonomie notamment dans la capacité de Kélian à régler son matériel, à évaluer la qualité de son travail et à se réajuster. Pour Gilbert, « c'est une formation qui a l'avantage de se dérouler sur l'exploitation, donc au plus près de nos conditions de travail et spécifiquement avec notre matériel. Le fait que ce soit une formation personnalisée va, j'en suis sûr, permettre à Kélian de bien progresser. »

REMPACEMENT TEMPORAIRE

Ça vous libère !



Maine et Loire

Témoignages

Qui va me remplacer demain ?

De nouvelles stratégies pour construire les remplacements de demain.

Cette question brûle les lèvres de la plupart des exploitants agricoles qui se trouvent confrontés à devoir organiser leur absence. Dans certaines filières, le modèle des entreprises agricoles est tel qu'une absence, même de courte durée, vient rapidement bouleverser la vie de l'entreprise. Le Service de Remplacement se doit d'avoir des agents opérationnels, prêt à prendre votre relève au pied levé. Or, l'agriculture n'a rien d'uniforme en Anjou, elle offre une palette de productions déclinée tant en végétal qu'en animal. Les compétences de nos agents doivent donc être le reflet de ce qui est attendu sur le terrain pour assurer un remplacement réussi. Les tensions de recrutement ont donc amené le SR à se réinventer et à tester de nouvelles stratégies pour construire vos remplacements de demain.

Accueillir un apprenti en partage avec le service de remplacement

Sur 2023, plusieurs entreprises ont joué le jeu en accueillant des alternants au SR sur des BTS ou des CS. Le principe : accueillir un salarié sur sa ferme 70 à 80% du temps du contrat pour le former à la pratique de son entreprise puis, dès que le salarié est jugé opérationnel et que l'organisation de la ferme support le permet, il bascule sur des missions SR 20 à 30% du temps restant.

> TMOIGNAGE DE GUILLAUME Éleveur laitier et producteur de maïs semences, à Gennes-Val-de-Loire

Pourquoi avez-vous accepté d'accueillir un apprenti du SR ?

Matthias nous a demandé si nous étions intéressés pour le prendre 2 ans en apprentissage BTS ACSE. Au départ, nous ne souhaitons pas donner suite à sa demande pour des questions de diversité des missions et d'activité suffisante. Ensuite, avec mon associé, nous avons réfléchi à une solution d'apprentissage via le SR.

Qu'est-ce que cela apporte à votre exploitation ?

Le niveau BTS assure d'avoir un apprenti en capacité de répondre à plusieurs niveaux d'exigences dans le cadre du travail. Cela nous permet de déléguer une partie de notre travail pendant les périodes de pointes pour

mieux organiser nos journées. Son niveau de formation lui permet de développer son œil critique et donc de nous « bousculer » par des questionnements pertinents sur nos organisations.

Perfectionner les agents déjà en place grâce aux agri-formateurs

Dans cette situation on s'inscrit sur une formation courte pour viser une nouvelle compétence (travail du sol, traite caprine...). La formation est pratique et se déroule chez un adhérent du SR qui, le temps de quelques jours, devient « formateur ». La dernière mise en pratique a été proposée à Anaïs. Elle maîtrise la traite classique mais peu l'utilisation du robot. Deux jours lui ont donc été proposés chez Francine, exploitante en bovins lait dans le Baugeois.

> TMOIGNAGE DE FRANCINE Éleveuse bovins lait, au Vieil-Baugé Pourquoi êtes-vous devenue agri-formatrice ?

Tout simplement parce qu'on me l'a demandé. En tant qu'utilisatrice du SR, pour moi, ça doit aller dans les deux sens, « donnant donnant ». De nos jours, c'est important de former les jeunes qui viennent faire du SR en lien avec la responsabilité qu'ils vont avoir après. Et puis, l'échange est aussi intéressant, les questions des sala-

riés peuvent nous remettre en cause, et c'est toujours enrichissant.

Quel impact sur votre organisation ?

Il faut être présent pour pouvoir les accompagner, vérifier ce qui est fait. Nous n'avons pas forcément les meilleures techniques, mais on a la rigueur d'un exploitant.

Un dernier point à ajouter ?

En tant qu'agri-formateur, il faut être patient, être pédagogue, bien prendre le temps d'expliquer correctement. C'est un métier d'être formateur. C'est aussi essentiel d'apporter systématiquement un retour aux questions du salarié. Et le plus, c'est la reconnaissance financière du temps pris pour former par le SR avec une gratification (90 € par jour).



Anaïs (à gauche) a été formée pendant 2 jours à l'utilisation du robot de traite chez Francine, exploitante et agri-formatrice.

Zoom sur

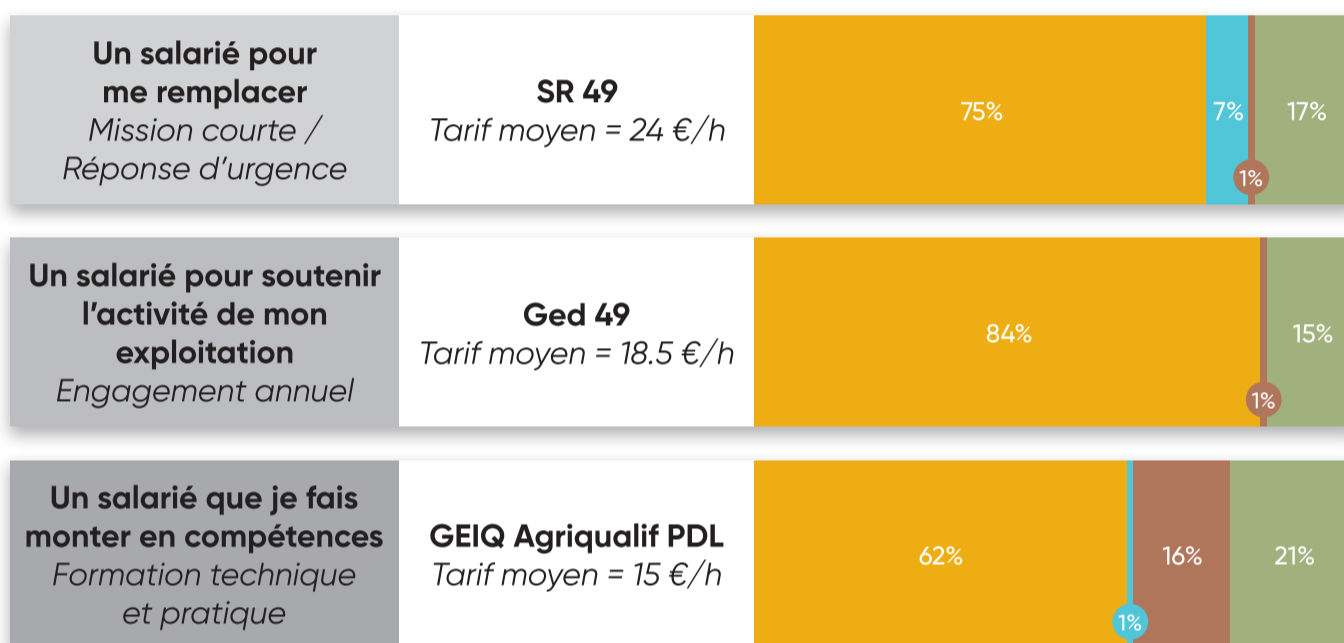
Elioreso GE : permettre un service « clé en main » tout en maîtrisant nos tarifs

Grâce au collectif, vous êtes accompagné dans votre recrutement et bénéficiez d'un véritable service RH mutualisé.

Le contexte inflationniste des derniers mois a directement impacté le niveau de rémunération des salariés agricoles suite aux différentes augmentations du SMIC. Un défi pour le modèle de nos entreprises agricoles, mais aussi une revalorisation nécessaire si l'on souhaite développer l'attractivité et attirer vers nos métiers.

Depuis 10 ans, l'augmentation du tarif de nos groupements s'est toujours limitée à la seule répercussion des évolutions du SMIC et du coût du travail. Cela n'est rendu possible que par la stratégie de mutualisation de nos différentes associations, qui ont toujours eu pour ambition de proposer des réponses accessibles au plus grand nombre par un coût maîtrisé.

Construction du tarif de facturation pour chacun de nos groupements (Tarif par heure de présence effective)



Rémunération des salariés

Une rémunération adaptée pour rester attractif et fidéliser

Principale composante du tarif, les rémunérations salariés comprennent le salaire brut ainsi que l'ensemble des charges patronales. Les congés payés sont intégrés au tarif.

Elles incluent aussi les diverses primes versées aux salariés tout au long de l'année (précarité, prime de fin d'année, primes spécifiques « temps partagé » ...).

Enfin, par la mutualisation au sein du GE, ces rémunérations comprennent également les coûts plus ponctuels qui peuvent être associés à la rupture des contrats de travail (rupture conventionnelle, licenciement, inaptitude...).

Déplacement des salariés

Accompagner la mobilité des agents de remplacement

Les agents de remplacement sont mobiles au quotidien, changeant de lieu de travail régulièrement, leurs coûts de déplacement sont pris en charge par la mise à disposition de véhicules ou par une indemnité kilométrique.

Achat de formation

Faciliter la montée en compétences en investissant sur la formation

Chaque salarié permanent peut bénéficier d'une à plusieurs formations chaque année. En parallèle, sur le GEIQ, la formation fait partie intégrante du contrat, les salariés en alternance étant généralement présent 85% du temps en entreprise et 15% de leur temps en formation.

Service RH Elioreso-GE

Elioreso-GE : un véritable service RH mutualisé

Le service Elioreso-GE comprend :

- ✓ L'appui au recrutement et la recherche de candidats
- ✓ La sécurisation juridique et sociale (contrat de travail, bulletin de paies, déclarations...)
- ✓ L'accompagnement RH des salariés et des adhérents (planning, conseil, médiation...)
- ✓ La gestion du plan de formation des salariés.

CHIFFRES clés

en 2022

743

utilisateurs(h/f) de nos groupements d'employeurs sur l'année



73 939h

de REMPLACEMENT TEMPORAIRE

44 906h

de TEMPS PARTAGÉ & SURCROÎT DE TRAVAIL

52 511h

de FORMATION EN ALTERNANCE



519

salariés sur l'année

114 ETP

31%  69%

Joyeux Noël et Meilleurs Vœux à tous !



La recherche permanente d'un tarif adapté

Associations pilotées par des agriculteurs/trices, nous restons au quotidien soucieux que nos adhérents puissent bénéficier d'un accès facilité à l'emploi de salarié. Conserver un tarif accessible grâce à :

- la recherche et la mobilisation des différentes aides à l'embauche ;
- le travail quotidien avec la MSA, Groupama ou encore l'APCA (CASDAR) pour permettre un accès facilité au « Remplacement », dans une logique de « tiers payant ». Chaque année, plus de 50% des heures de remplacement sont financées par un tiers ;
- au label GEIQ : la mobilisation de fonds de formation (Ocapiat) mais aussi l'appui des services de l'Etat permettent de ne faire porter que 55% du coût de la prestation GEIQ à l'entreprise.

Edité par :

GE
elioreso
 Solutions d'emploi agricole

Tél. : 02 41 96 76 90
www.elioreso.com
elioreso@elioreso.com

Maison de l'Agriculture
 14, avenue Jean Joxé
 49100 ANGERS