

# Des initiatives pour l'emploi en agriculture

**L**e monde agricole cherche desespérément des hommes et des compétences. La pénurie de main-d'œuvre engendre des initiatives locales pour trouver des solutions adaptées aux exploitations mayennaises", explique Jérémy Boisseau, associé d'Altonéo. C'est la deuxième année qu'Altonéo, société de conseil et d'expertise comparable, propose, avec l'Avenir Agricole, l'initiative Repor'Terre d'Avenir. Son ambition : allier les compétences de

professionnels, retranscrire les besoins des exploitants agricoles et intégrer des étudiants dans une démarche pédagogique et prospective.

Une quinzaine d'équipes des établissements agricoles du CFP La Futaille à Port-Brillet, des Lycées agricoles de Laval et de Rochefeuille à Mayenne et la Faculté de Droit de Laval se sont ainsi mobilisées sur l'emploi. Leur objectif : rédiger un article sur des solutions déployées ou une problématique

exprimée par des chefs d'exploitation. L'Avenir Agricole publiera les sept meilleurs reportages sélectionnés par le jury, composé des partenaires.

**A NOTER** ▶ Découvrez chaque semaine les articles de Repor'Terre d'Avenir, et rendez-vous le 7 février 2019 pour participer à une table ronde et à la remise de prix au Lycée agricole de Laval. Renseignements - inscription gratuite : [nhourquillaut@altonéo.com](mailto:nhourquillaut@altonéo.com) - tél. 02 43 07 10 61



## Groupement d'employeurs : quand l'union fait l'embauche

**REPORTERRE D'AVENIR** /// Bertrand et Céline Deforge, associés du Gaec Basse Lardais, et leur voisin Benoît Fouillet, sont éleveurs laitiers à Bourgon, en Mayenne. Grâce à la création d'un groupement d'employeurs, ils embauchent un salarié en commun.

**B**enoît Fouillet s'est installé seul en 2015 à la suite de ses parents. La même année, le Gaec Basse Lardais passait de trois à deux d'associés suite à un départ en retraite. Pour ces deux élevages, le besoin de main-d'œuvre devenait alors une priorité : il faut faire face à un métier sans période creuse et aussi pouvoir se dégager du temps libre. Dans un contexte où la main-d'œuvre familiale et l'entraide entre voisins deviennent rares, le recours au salariat devient une nécessité.

### D'un apprenti à un salarié

Suite à la candidature d'un apprenti, l'idée de la création d'un groupement d'employeurs s'est imposée. Mais un apprenti ne pouvant avoir deux employeurs, le groupement est créé en août 2016. Le contrat d'apprentissage terminé, le groupement d'employeurs s'est naturellement tourné vers l'emploi d'un salarié.

Par relation de voisinage, les associés ont embauché Marlon Segretain mi-septembre 2018 en CDI sur la base de 35 heures. L'organisation de ses journées de travail est très cadrée. Il travaille 50 % de son temps dans chaque entreprise. Il est présent les lundis et jeudis dans l'entreprise de Benoît Fouillet et les mardis et vendredis dans le Gaec. Il travaille un mercredi et un week-end sur six sur chaque exploitation.

Ses principales tâches sont la traite, l'alimentation des bovins et les travaux sur les cultures.

### Une situation avantageuse pour tous et peu de contraintes

Marlon répond aux attentes de ses employeurs du fait de son expérience professionnelle en Allemagne et de sa maturité.

Les adhérents bénéficient aussi "de ses idées, c'est une richesse. Il assure les urgences sans avoir besoin de consignes".

Le coût financier est partagé à parts égales, les obligations comptables sont minimes et il est plus pratique pour le salarié de n'avoir qu'un seul employeur.

Céline Deforge admet : "Gérer le planning du salarié n'est pas une chose simple, il faut anticiper et évaluer le temps par tâche. Il faut prévenir les risques possibles du métier auxquels il est susceptible d'être confronté. Pour Bertrand Deforge, "il n'est pas toujours facile de déléguer", et "surtout pour des travaux complexes et dangereux" précise Benoît Fouillet. Le groupement d'employeurs implique une gestion des relations humaines basée sur une relation de confiance et une bonne organisation. Le besoin de main-d'œuvre est présent. La difficulté est de trouver des candidats. Bertrand Deforge trouve "dommage qu'en élevage laitier, il n'y ait pas de culture de l'emploi, les salariés agricoles sont peu formés, et le salaire n'est pas rémunérateur". Il y a donc une réflexion à mener pour rendre ces métiers plus attractifs.

Camille Bernardi, Charlotte Colmars,  
Rozenn Hédréuil, Ulijan Wenquin  
Fac de Droit de Laval

### Définition d'un groupement d'employeurs

Un groupement d'employeurs agricole est une association loi 1901. Il a pour objet de mettre à disposition de ses adhérents un salarié avec lequel il a conclu un contrat de travail. Ainsi le salarié intervient chez les différents adhérents, mais a pour seul employeur et interlocuteur administratif le groupement d'employeurs.



Bertrand, Céline et Benoît organisent l'emploi du temps de Marlon, le salarié (à gauche).

### Amis d'espert

#### "Groupement d'employeurs, oui mais..."

Le groupement d'employeurs présente de nombreux avantages. Il apporte de la souplesse à l'entreprise, grâce au partage d'une compétence. Côté salarié : un travail à temps complet assure la stabilité et la pérennité du collaborateur. Le groupement crée ainsi des emplois à temps complet et favorise leur attractivité.

En second temps, le groupement est l'employeur du ou des salariés. Il simplifie les formalités administratives pour ses adhérents (paie, relations avec la médecine du travail, etc.).

Troisième avantage : une organisation claire de mise à disposition de l'adhérent. Une convention commerciale établit la répartition du temps de travail, les modalités de rémunération, la responsabilité de l'entreprise utilisatrice (sécurité, prévention des risques, congés, etc.).

Le partage des ressources humaines est une solution pour les entreprises en besoin de complément de main-d'œuvre. Elle ne doit, cependant, pas occulter certaines difficultés. L'inconvénient majeur réside lorsque les adhérents exercent dans le même secteur d'activité. La répartition du temps de travail devient alors délicate. Les besoins peuvent être placés au même moment de la journée ou de la saison. En outre, que faire si l'un des adhérents n'est pas satisfait du travail du salarié ? Posez-vous les bonnes questions avant de vous lancer dans l'aventure !



Christophe Ensauff, Juriste en droit social Altonéo