

Agriculteurs : des employeurs dynamiques

Nous publions ici le deuxième article dans le cadre du concours Repor'Terre d'Avenir, organisé par Altonéo avec L'Avenir agricole et Jeunes Agriculteurs. Cette semaine, les élèves de licence pro GOAA Droit des entreprises agricoles de Laval sont à l'honneur.

Altonéo est membre du groupement



REPOR'TERRE D'AVENIR /// L'Anefa est un des premiers acteurs de l'embauche dans la filière agricole. Dans un secteur en pénurie de salariés, comment se démarquer pour trouver chaussure à son pied ? Charlène Le Bayon, responsable emploi social à l'Anefa de Laval, nous explique comment elle accompagne l'insertion des salariés dans le milieu agricole.



Dans un contexte où les exploitants agricoles peinent à embaucher, l'Anefa (Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture) innove et s'investit, en proposant différents types de formations et d'accompagnements aux demandeurs d'emploi. Son but est de promouvoir le métier et de mettre en relation employeurs et futurs salariés grâce à la bourse à l'emploi : l'Anefa met en relation les agriculteurs recherchant des salariés et les demandeurs d'emploi en fonction de leurs compétences et exigences. En effet, on peut voir un désintéressement pour les métiers agricoles, la nouvelle génération de futurs salariés est de moins en moins motivée par les métiers de la produc-

tion. Au vu d'un déséquilibre entre l'offre et la demande l'Anefa et les exploitants ont dû s'adapter (en septembre 2017 l'Anefa Mayenne avait déjà enregistré plus de 120 offres d'emploi depuis le début de l'année).

Des agriculteurs plus humanistes

"Il y a un problème d'équilibre entre les jeunes qui sortent d'études et les besoins des agriculteurs. De plus, il y a une forte concurrence du monde para-agricole (par exemple dans le conseil, la vente etc.) et du secteur industriel qui attirent beaucoup de public." Les offres du para-agricole sont plus intéressantes pour les jeunes diplômés car elles proposent de meilleures conditions de travail ainsi que des meilleurs salaires. L'agriculture dynamise

alors ses offres pour attirer de nouvelles recrues. Les exploitants sont prêts à faire des concessions afin de trouver un salarié en adéquation avec les besoins de chacun : salaires à la hausse et plannings de travail compatibles avec une vie de famille. On ne parle alors presque plus de pénibilité du travail et de salaire faible. Des temps complets sont organisés au lieu de temps partiels et mieux aménagés. *"Certains agriculteurs demandent à leur salarié d'être présent à la traite du matin ou du soir, pas les deux"*, affirme Charlène Le Bayon. Dans certains élevages laitiers des primes d'intéressement voient le jour. L'important est d'attirer les jeunes dans les métiers de production en redorant l'image de l'agriculture en mettant en avant que les métiers agricoles sont tout à fait viables.



Charlène Le Bayon, juriste à l'Anefa de Laval. *"On voit que les choses changent. Dans les exploitations il y a une tendance de baisse de la main-d'œuvre familiale, les exploitants ont donc besoin de salariés pour assurer la relève."*

ture" passe aussi par la formation. Agriculteurs et recruteurs souhaitent former et accompagner leurs recrues tant qu'elles sont motivées ! L'association propose des plans de formations tutorés aux candidats à l'emploi et les agriculteurs sont prêts, eux aussi, à jouer le jeu. Les exploitants sont conscients de l'enjeu qu'est d'avoir un salarié et notamment un salarié compétent. Un agriculteur a même déclaré à Charlène Le Bayon : *"Je suis prêt à former des migrants au métier de l'agriculture."* Aujourd'hui avec une telle démarche, offreurs et demandeurs, trouveront chaussure à leur pied.

**Morgane Ruiz, Camille Rauner
et Dorine Bouillon**

Fac de Droit de Laval

Avis d'expert : contrat d'embauche : faites le bon choix !

En cas d'embauche d'un salarié, l'exploitant agricole aura le choix entre un CDD et un CDI. Le CDD s'utilise pour des situations restreintes : remplacement, accroissement temporaire d'activité, emploi à caractère saisonnier, etc. De ce fait, il impose de nombreuses mentions obligatoires accentuant le risque de contentieux avec le salarié. Le CDI est, quant à lui, plus aisé à mettre en place. Aucun motif n'est nécessaire pour conclure ce type de contrat.

De plus, le CDI à temps complet ne fait pas obligatoirement l'objet d'un contrat écrit, contrairement au CDI à temps partiel et au CDD. Cependant, si l'employeur souhaite prévoir une période d'essai et/ou une clause relative à l'hygiène et la sécurité notamment, il est vivement recommandé de faire appel à un professionnel pour rédiger le contrat de travail. Bon à savoir : dans le cadre d'un CDI et d'un CDD, il est possible de rompre la relation contractuelle durant une période d'essai. Sa durée doit cependant être indiquée au sein du contrat de travail et prévue selon les dispositions législatives ou conventionnelles en vigueur. Inutile de justifier un quelconque motif. A défaut d'indication de période d'essai, il ne sera pas possible de mettre fin au contrat de travail.

Antoine Verron, chargé de mission en droit social Altonéo



Former, accompagner et transmettre

Afin d'aider les agriculteurs à trouver leur bras droit, l'Anefa est présente sur des événements tels que des salons sur l'emploi, principalement en zone rurale, car les futurs candidats sont plus présents dans cette zone. En effet, il y a de plus en plus de reconversion professionnelle, les futurs salariés ont cette envie de donner un sens à leur métier. Réinvestir la terre et nourrir la population est une grande motivation.

La mission de ce "pôle emploi de l'agricul-