



Offre d'emploi, entretien, conditions à proposer... : l'Apecita fait le point



Trouver un salarié agricole n'est pas une mince affaire, qui plus est en élevage. Mylène Gabaret, directrice de l'Apecita le confirme : « il y avait 4 400 postes à pourvoir en production animale en 2017. » Elle préconise aux futurs employeurs de bien soigner leur offre d'emploi, de s'attarder quelque peu sur l'entretien et, une fois embauché, de motiver le salarié premièrement dans l'accueil mais ensuite dans les missions confiées et les perspectives d'évolution.

En 2017, l'Apecita comptait pas moins de 4 400 postes à pourvoir dans le secteur de l'élevage. Salarié agricole, commercial, conseiller... : les fonctions sont nombreuses. En revanche, le site spécialisé de l'emploi en agriculture confirme que les besoins de compétences sont de plus en plus élevés (supérieur à Bac +2).

se poser les bonnes questions pour Embaucher un salarié agricole en élevage

Si une bonne partie des éleveurs travaillent seuls, pour certains la charge de travail est trop importante. Ils font alors appel à de la main d'œuvre extérieure. « Le point fort c'est de pouvoir compter sur des gens pour déléguer des tâches que l'on n'a pas le temps de faire ou que l'on n'aime pas spécialement faire », peut-on lire parmi les témoignages recensés par le Cniel dans la brochure Organiser le travail sur son élevage laitier. Pour d'autres, ça a un côté rassurant en cas de maladie ou d'accident, c'est également un partage du travail mais aussi des risques et de la réflexion.

En élevage laitier, la main d'œuvre est parfois compliquée à trouver, notamment au vu des horaires et des astreintes. Un éleveur témoigne : « Le boulot, ils l'aiment bien, mais ce qu'ils n'aiment pas ce sont les horaires.

www.agri-mutuel.com

Pays : France

Dynamisme : 0



[Visualiser l'article](#)

Trouver des jeunes qui veulent bien être là à 6 h le dimanche matin dans la salle de traite ou à 19 h le soir ça devient difficile. » Pour contrer ça, certains ont trouvé la parade : le robot de traite. Il permet de lever quelques contraintes.

Pour ceux qui excluent cette possibilité, il est possible de réduire l'intervalle entre deux traites pour les caler sur le temps de présence d'un salarié à 35 h. Et d'après le réseau Farm Xp qui a mené cette étude, la perte économique peut vite être compensée.

Offre d'emploi, entretien d'embauche, conditions à proposer : préparer l'arrivée du salarié

Mylène Gabaret est directrice de l'Apecita. Elle préconise aux futurs employeurs de prendre le temps de bien rédiger leur offre d'emploi : « Il faut soigner sa marque employeur, c'est à dire mettre en avant les valeurs de l'entreprise, montrer l'intérêt à y travailler, sans en faire trop. Il faut mettre en avant le poste et décrire les tâches confiées. » Vient ensuite l'entretien d'embauche : « Il faut présenter l'équipe avec laquelle le salarié va travailler, lui montrer la structure, ça peut le motiver davantage. » Pour ce qui est des conditions de travail, l'experte rappelle : « Le salarié est régi par le droit du travail. Il ne faut pas le confondre avec le chef d'exploitation. Il aura alors des horaires à respecter et des récupérations ou des heures supplémentaires à payer en cas d'astreinte. »

Un candidat expérimenté et motivé a matière à négocier son salaire Quel salaire pour un ouvrier agricole ? Telle est la question que se posent beaucoup d'agriculteurs. S'il n'existe pas de fourchette à proprement parlé, des conventions collectives encadrent la rémunération des salariés. Celle-ci doit être juste et encadrée, surtout que l'agriculture fait encore partie des domaines dans lequel il existe des inégalités entre hommes et femmes. En effet, une femme chef d'exploitation gagnerait 30 % de moins qu'un homme. « L'expérience de la personne et ses tâches confiées compteront dans le calcul du salaire. En revanche, étant un domaine en tension, un candidat motivé qui a envie de travailler a matière à négocier son salaire. »

Mylène Gabaret préconise de bien intégrer le nouvel arrivant une fois embauché : « Il faut prévenir l'ensemble du personnel de l'arrivée d'une nouvelle personne dans l'équipe et lui faire visiter les locaux. Un petit plus : on peut lui fournir la cote et les bottes. » Il faudra ensuite prévoir des formations, fixer des objectifs et donner au collaborateur la possibilité d'évoluer, cela contribue à le fidéliser.