



JE RECRUTE JE TRAVAILLE DANS UNE EXPLOITATION AGRICOLE

en Nord-Pas-de-Calais



Introduction

En 2013, 45% des exploitants agricoles de la région ont eu recours à de la main d'œuvre salariée, avec près de 28 000 contrats en CDD ou CDI (source MSA). L'organisation du travail et le recrutement de main d'œuvre sont une préoccupation de beaucoup d'exploitants tout au long de leur carrière.

A l'installation, la bonne mise en œuvre du projet est la principale priorité du jeune chef d'entreprise. Très vite et dans les 5 premières années peut se poser la question de l'organisation du travail sur l'exploitation par le départ d'un associé par exemple ou simplement pour mieux aménager son temps de travail. L'embauche d'un salarié peut-être un levier à ne pas négliger. En rythme de croisière, on pense « vivabilité » de l'exploitation, on revoit sa stratégie, on développe un atelier, on crée de la valeur ajoutée et ainsi de l'emploi sur l'exploitation. Au moment de la réflexion sur la transmission, la main d'œuvre peut être aussi une solution pour maintenir voire développer une activité, rendre l'exploitation transmissible et dans certains cas trouver un repreneur.

Par ailleurs, des candidats sont à la recherche d'un emploi ou d'une expérience professionnelle pour acquérir des compétences ou tester un projet agricole. Par l'acquisition

de savoirs dans les exploitations agricoles existantes, stagiaires et salariés peuvent alors, à leur tour, avoir l'envie de s'installer en créant ou en reprenant une activité agricole. Alors que le besoin en main d'œuvre est réel, il s'avère que les exploitants agricoles peinent à recruter des candidats. C'est dans ce contexte que le Conseil Régional du Nord-Pas-de-Calais via le Programme Régional de Création et de Transmission en Agriculture (PRCTA) a missionné la Chambre d'agriculture en partenariat avec AVENIR 59/62 et la Fédération Régionale des CUMA pour travailler autour du chantier « Accompagner le développement de l'emploi pour favoriser l'installation et la transmission ». Un recensement des diagnostics existants sur l'emploi au sein de différentes filières agricoles de la région a été réalisé et a permis d'analyser les freins à l'embauche. Parmi ces freins, on peut citer un manque de connaissance des employeurs et des candidats à l'emploi vis à vis des structures institutionnelles et associatives accompagnatrices ainsi que des dispositifs d'aides à l'emploi. Ce guide a donc été réalisé et permet de favoriser la mise en relation des employeurs et des candidats. Il vise également à présenter en quoi l'emploi peut favoriser l'installation et la transmission d'exploitations agricoles dans la région.



AVERTISSEMENT

Malgré tout le soin apporté à la réalisation de ce document, les missions des structures et les contacts peuvent évoluer et de nouveaux organismes peuvent voir le jour. Pour toute modification, merci de faire remonter l'information à la Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais.

COMMENT UTILISER CE GUIDE ?

1 JE SOUHAITE RECRUTER DANS MON EXPLOITATION AGRICOLE p. 5

Depuis plusieurs années, l'agriculture a connu des évolutions tant sur le plan humain que technique, technologique, économique et financier. Cette situation amène les exploitants agricoles à recruter de plus en plus de main d'œuvre spécialisée. Pour assurer la réussite du projet, il est donc primordial de bien y penser en amont.

Ce guide a été conçu de manière à vous aider, étape par étape, dans votre réflexion de recrutement de main d'œuvre sur votre exploitation agricole. Il vous donnera les pistes à suivre et les contacts de structures pour vous aider dans vos démarches.

2 JE SOUHAITE TRAVAILLER DANS UNE EXPLOITATION AGRICOLE p. 19

Vous souhaitez

- découvrir les métiers agricoles
- vous former sur le travail en exploitation agricole : de la technique à la gestion d'entreprise
- acquérir de l'expérience en agriculture
- connaître les dispositifs d'accès à l'emploi agricole selon votre profil
- savoir quelle structure contacter pour répondre à vos attentes
- accéder à l'emploi agricole avant de vous installer en agriculture.

Vous avez entre vos mains le guide du candidat à l'emploi agricole. Que vous soyez jeune diplômé, demandeur d'emploi, salarié ou en reconversion professionnelle, ce guide a été conçu de manière à vous donner toutes les clés nécessaires pour accéder à l'emploi agricole. Il vous renseignera sur les dispositifs et les structures qui peuvent vous accompagner et vous conseiller dans vos démarches.

3 ANNUAIRE p. 47

Les structures mentionnées tout au long du guide ont été spécialement ciblées pour pouvoir répondre à vos besoins. Vous trouverez la description de leurs compétences et les coordonnées des personnes à contacter dans l'annuaire situé en fin de guide.

1 JE SOUHAITE RECRUTER DANS MON EXPLOITATION AGRICOLE

Avant recrutement

J'étudie mon besoin en main d'œuvre p. 6
Je quantifie et je qualifie mon besoin en main d'œuvre p. 7

Recrutement

Je définis le contrat que je souhaite utiliser p. 9
Je recrute p. 10
Je réalise les démarches administratives et réglementaires p. 11
J'accueille et j'intègre la main d'œuvre sur mon exploitation p. 14

Après recrutement

J'anticipe et je gère les conflits sur mon exploitation p. 15
Et si j'embauchais pour transmettre mon exploitation ? p. 16

J'ÉTUDIE MON BESOIN EN MAIN D'ŒUVRE

- Cette première étape est **ESSENTIELLE** afin de prendre les bonnes décisions et pour assurer la réussite des étapes suivantes.
Elle concerne l'ensemble de l'exploitation agricole et pas seulement la gestion des salariés : la gestion des ressources humaines s'intègre dans la stratégie générale de l'exploitation agricole et doit être réfléchie pour les 3-5 ans à venir.

► Réaliser un diagnostic d'exploitation pour identifier les besoins en main d'œuvre

Définir une stratégie, c'est prendre le temps de la prospective. C'est anticiper les évolutions de l'exploitation agricole, établir des orientations, définir des priorités et fixer des objectifs. Il s'agit alors de se donner un cadre pour prendre les décisions concernant les activités, les équipements, les ressources humaines, l'organisation et le fonctionnement.

Le moyen idéal pour définir la stratégie est de réaliser un diagnostic d'exploitation afin de se poser les questions suivantes :

- Quels sont les projets de l'exploitation ?
- Quelles sont les évolutions envisagées ou prévues ?
- Quels sont les besoins à court terme ? A long terme ?
- Quelles sont les répercussions sur l'exploitation ?

La réalisation de ce diagnostic permet alors d'anticiper et de planifier les besoins et les raisons qui vous mènent à vouloir recruter de la main d'œuvre. Elle fera apparaître l'emploi à créer comme une ressource pour le développement de votre exploitation. Le diagnostic permet de revoir votre organisation du travail, d'identifier si vous avez de réels besoins supplémentaires en main d'œuvre.

Vos attentes en main d'œuvre peuvent être de court ou de long terme :

De court terme

- Surcharge de travail ponctuelle selon les productions et les saisons
- Remplacement dû à un congé maladie, un accident, un congé parental
- Remplacement ponctuel lors d'une formation
- Se libérer du temps pendant les vacances ou le week-end

De long terme

- Surcharge de travail due à un manque de personnel
- Souhait de se libérer du temps
- Développement de l'activité par l'agrandissement ou la création d'une activité supplémentaire
- Remplacement dû à un départ
- Transmission de l'exploitation suite à la fin d'activité ou à la retraite d'un chef d'exploitation qui nécessite le renouvellement de la main-d'œuvre sur l'exploitation

Contact : - CEDAPAS, Audrey GRÉGOIRE ou Emilie LACOUR
- Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais, Martine NOEL

Et votre centre de gestion, votre syndicat agricole et les organismes professionnels qui travaillent sur le développement des filières agricoles.

► En cas d'absence momentanée sur l'exploitation

Pour faire face à l'absence de salariés et d'exploitants agricoles, des agents de remplacement peuvent effectuer le travail. Les services de remplacement sont des groupements d'employeurs qui ont pour mission de proposer des salariés aux agriculteurs adhérents, contraints de quitter momentanément leur exploitation.

Tous les chefs d'exploitation peuvent adhérer au service de remplacement. Cette adhésion leur permet de se faire remplacer pour un des motifs suivants :

- Maladie ou accident
- Responsabilité professionnelle
- Congés
- Formation
- Congé paternité ou maternité

L'exploitant, qui donne des consignes de travail à l'agent de remplacement, en est également responsable. Il est tenu de respecter la législation en matière de conditions d'exécution du travail. Par ailleurs, le service de remplacement est l'employeur de l'agent qu'il rémunère. Il se charge de l'ensemble des formalités administratives liées au contrat de travail. Le service de remplacement facture à l'exploitant les frais de remplacement diminués des éventuelles aides financières (assurance, crédit d'impôt ...).

Contact :
Fédération Régionale des Services de Remplacement, Dominique PACCOU

JE QUANTIFIE ET QUALIFIE MON BESOIN EN MAIN ŒUVRE

- Dès que vous avez identifié votre besoin en main d'œuvre, il faut ensuite l'évaluer quantitativement et qualitativement.
Il convient de se poser un certain nombre de questions. Les réponses à ces questions permettront de définir le profil du candidat que vous allez recruter. Elles permettront également de préparer l'entretien et de limiter les erreurs de recrutement.

► Vérifier la faisabilité économique du recrutement

- Quel budget puis-je attribuer ?
- Mes résultats économiques me permettent-ils de m'engager sur un montant déterminé sans compromettre le bon fonctionnement de mon entreprise ?
- Quel niveau de rémunération puis-je donner aux salariés ?

N'hésitez pas à faire des simulations. Faites attention à l'adéquation entre le niveau de rémunération et les missions du salarié. La rémunération permet également la reconnaissance du travail fourni et la fidélisation de la main d'œuvre.

Au delà de la rémunération, évaluer les gains qu'amènera la main d'œuvre sur l'exploitation. Certes, un salarié a un coût mais il peut apporter beaucoup. Pourquoi pas le considérer comme un atout pour l'exploitation ? Une plus-value qui pourra amener davantage de marges de manœuvre, des idées nouvelles grâce à un œil neuf, libérer un temps précieux pour réfléchir à des projets et être réactif.

DES AIDES À L'EMBAUCHE EXISTENT

- aides financières à l'emploi de jeunes en contrats aidés, en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation (cf partie 2 : je souhaite travailler dans une exploitation agricole)
- réduction des cotisations patronales sur les bas et moyens salaires (www.travail-emploi.gouv.fr)
- aide à l'embauche d'un premier salarié pour des contrats de travail dont la date d'effet est comprise entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016 dans les très petites entreprises (Décret n° 2015-806 du 3 juillet 2015)
- en employant des salariés, vous pouvez avoir un avantage fiscal qui équivaut à une baisse des charges sociales : c'est le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE). (www.vosdroits.service-public.fr)
- en embauchant dans certaines zones du territoire

Contact : Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi ou la DIRECCTE

Contact :
- CEDAPAS, Audrey GRÉGOIRE ou Emilie LACOUR
- Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais, Martine NOEL
- MSA

Vous pouvez également en parler avec votre comptable.



➤ Définir le poste du candidat

- Pourquoi cette embauche ?
- Est-ce un besoin temporaire ou permanent ?
- Quelles sont les missions et les tâches que je souhaite déléguer (conduite d'élevage, conduite des cultures, conduite d'engins, transformation, vente ...) ?
- Quel savoir-faire suis-je prêt à transmettre ?
- Combien d'heures et à quelle période ai-je besoin de main d'œuvre ?

Déterminez les tâches que vous êtes prêt à déléguer. Déterminez également le niveau de responsabilité que vous souhaitez que votre salarié assume. Vous pouvez alors établir un nouveau planning de travail et ainsi définir la durée la plus adaptée du contrat et du travail.

LE TEMPS DE TRAVAIL RÉGLEMENTAIRE

La durée de travail légal est de 35h par semaine à temps complet. Elle peut atteindre 48h (de manière ponctuelle et exceptionnelle) en tenant compte des heures supplémentaires. Elles peuvent exceptionnellement atteindre les 60h pour les travaux de récolte après demande de dérogation auprès de la DIREC-CTE. Les heures de travail doivent être réparties de manière à avoir au moins 1 jour de repos hebdomadaire.

Un salarié est à temps partiel lorsque sa durée de travail est inférieure à 35 heures hebdomadaires. Cependant une durée minimale de 7h de travail hebdomadaire est obligatoire en production agricole.

L'EMPLOI PARTAGÉ

Si vous souhaitez embaucher une personne uniquement pour quelques heures, il est possible de partager un emploi entre plusieurs agriculteurs : c'est l'emploi partagé.

Vous pouvez alors :

- constituer un Groupement d'Employeurs ou une CUMA afin de vous regrouper avec d'autres exploitants agricoles pour recruter la personne adaptée
- vous rapprocher d'un Groupement d'Employeurs ou d'une CUMA existants.

Contact :
- Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais, Martine NOEL
- FRCUMA, Mathilde CAPET
- Fédération Régionale des Services de Remplacement, Dominique PACCOU
- Groupements d'Employeurs départementaux, Catherine SALINGUE ou Dominique PACCOU
- GEIQ3A, Nadège DURIMEL

➤ Définir le profil du candidat

- Quel niveau de compétences (savoir technique, savoir-faire, savoir-être), de qualification et d'expérience requiert ce poste ?
- Est ce que je souhaite quelqu'un de compétent immédiatement ou suis-je prêt à former quelqu'un pour lui apporter mon savoir ?
- Quels aspects humains me semblent essentiels pour travailler dans mon exploitation (travail en équipe, capacité relationnelle avec la clientèle ...) ?

Les candidats que vous recevrez ne pourront pas répondre avec perfection au profil que vous souhaitez. Définissez vos priorités et hiérarchisez-les.

➤ Rédiger la fiche de poste

Une bonne description du poste est essentielle pour assurer la qualité du recrutement. Bien que ça ne soit pas une obligation réglementaire, cette fiche pourra vous être utile afin de faire le point sur les missions du candidat au poste après le recrutement.

Plus vous serez précis dans la rédaction de votre fiche de poste, plus vous aurez une idée précise de la personne qui conviendrait et des activités que vous lui confierez. Dans la fiche, vous pouvez y insérer les précisions suivantes :

- Présentation du poste : intitulé, fonction, position hiérarchique, degré d'autonomie, éléments de rémunération
- Contenu du poste : inventaire des activités, moyens techniques et financiers, conditions de travail, avantages du poste, objectifs pour l'année
- Profil du candidat : formation souhaitée, expérience professionnelle, compétences requises

Contact :
- APECITA, Bertrand DELESALLE
- Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais, Martine NOEL

JE DÉFINIS LE CONTRAT QUE JE SOUHAITE UTILISER

► Il faut penser aussi à trouver un cadre juridique adapté à vos besoins.
Il faut avoir conscience qu'il va s'agir d'un compromis entre les besoins de l'exploitation et la réglementation du droit du travail.

➤ Le Contrat à Durée Indéterminée

Un CDI doit être systématiquement conclu dès que le travail proposé rentre dans l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Après signature, le CDI ne peut être rompu que par démission, licenciement ou rupture conventionnelle.

LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE INTERMITTENT (CDII)

Afin de fidéliser la main-d'œuvre qualifiée saisonnière, il est possible d'établir un Contrat à Durée Indéterminée Intermittent (CDII).

Ce contrat prévoit des périodes travaillées et non travaillées sur l'année civile pendant lesquelles le contrat est suspendu sans rupture. Pendant les périodes d'inactivité, le salarié peut avoir une autre activité salariée ou non, voire une formation. Son salaire peut être lissé sur douze mois et il bénéficiera des primes et avantages sociaux toute l'année.

➤ Le Contrat à Durée Déterminée

Un CDD ne peut être conclu que pour une tâche précise et temporaire

Le code du travail donne une liste limitative de motifs où l'on peut recourir à ce type de contrat :

- Remplacement d'un autre salarié, du chef d'entreprise, d'un associé ou d'un aide familial
- Accroissement temporaire d'activité
- Exécution des travaux à caractère saisonnier (tâches se renouvelant chaque année à la même période)
- Contrats liés à la politique de l'emploi via les contrats aidés

La rédaction d'un contrat de travail écrit est obligatoire. Le motif du recours au CDD doit être précis et véritable.

➤ Les autres contrats

Selon le profil des personnes que vous recrutez (en formation, sans expérience, demandeurs d'emploi ...), vous pouvez bénéficier d'autres types de contrats ou de dispositifs.

Selon le dispositif, vous pouvez accueillir des personnes qui seront en formation chez vous sous le statut de stagiaire ou d'apprenti ou des personnes qui seront sous contrats aidés. Certains de ces dispositifs peuvent vous donner droit à des aides financières. Si la personne que vous souhaitez recruter, ne possède pas toutes les compétences exigées, il peut suivre une formation avant ou au moment de l'embauche. Consultez la partie 2 de ce guide pour connaître les différents dispositifs et leurs modalités d'application.

L'ACCUEIL DE STAGIAIRES SUR VOTRE EXPLOITATION

Si vous souhaitez participer à la formation de candidats, il est possible de les accueillir en tant que stagiaire sur votre exploitation afin qu'ils découvrent votre métier. Une convention doit alors être signée entre l'établissement scolaire, le stagiaire et vous. La gratification de stage est obligatoire à partir de la 309^{ème} heure de présence effective du stagiaire dans l'exploitation agricole, même de façon non continue (y compris lorsqu'il y a plusieurs conventions de stages sur des périodes distinctes).

Contact :
- Bourse de l'emploi agricole - ANEFA, Caroline BONCZYK ou Guillaume SENESCHAL
- Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais, Martine NOEL
- Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi

Renseignez-vous également auprès de votre centre de gestion.

JE RECRUTE

► Le recrutement va déterminer le niveau de motivation d'un salarié à l'embauche. De la réussite du recrutement dépend la correspondance entre les besoins en compétences de l'entreprise et les capacités du salarié à y répondre.

► Rédiger l'offre d'emploi

En rédigeant l'annonce, il faut toujours se souvenir du but que l'on veut atteindre : recevoir des candidatures correspondantes au profil recherché. Il faut y insérer tous les renseignements dont les candidats ont besoin pour se faire une idée du poste à pourvoir :

- Intitulé du poste
- Informations concernant l'exploitation agricole
- Missions confiées, moyens mis à disposition, relations hiérarchiques
- Profil recherché : formation, expérience, compétences techniques et relationnelles
- Type et durée du contrat, date d'entrée, rémunération
- Lieu, horaires et conditions de travail
- Spécifier que vous souhaitez CV et lettre de motivation à votre attention

► Diffusion de l'annonce

Réfléchissez aux meilleurs moyens de diffuser votre annonce : il faut parfois savoir cibler un réseau plus restreint pour recevoir des candidatures de qualité.

Pour diffuser votre annonce, vous pouvez favoriser les réseaux suivants : le bouche à oreille, la presse agricole, les organismes de formation agricole, les organismes de recrutement (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, APECITA, Bourse à l'Emploi ...)

► Sélection des candidatures

Le travail de sélection doit s'opérer sans jamais perdre de vue les exigences du poste à pourvoir, l'objectif final étant de trouver la meilleure adéquation entre le poste à pourvoir et le profil du candidat à recruter.

Sélectionner pour l'entretien, c'est trier et classer les candidatures selon les critères qui ont servi à rédiger l'offre d'emploi et selon 3 catégories : celles qui conviennent, celles peu ciblées et celles qui ne conviennent pas du tout.

► L'entretien

Il sert à faire découvrir l'exploitation au candidat et lui donner les informations sur le poste à pourvoir. Il permet également de vérifier l'adéquation entre le candidat, le poste, l'exploitation et le travail qu'il faudra réaliser en équipe. Les étapes de l'entretien sont :

- Accueil du candidat dans un endroit approprié et calme, se présenter
- Présentation du candidat : laisser le candidat parler un maximum, approfondir le parcours (emplois, stages, formations), motivation, personnalité
- Présentation du poste et de l'environnement de travail : missions, horaires, responsabilités, rémunération, organisation du travail, visite de l'exploitation
- Conclusion de l'entretien : questions du candidat, les suites à donner

Comme vous avez déjà les informations sur ses formations et son expérience professionnelle, axer vos questions pour connaître la motivation, les qualités ou les défauts du candidat.

Gardez vous du temps pour prendre votre décision vis-à-vis de son embauche afin de prendre du recul sur l'entretien du candidat.

Contact :
- APECITA, Bertrand DELESALLE
- Bourse de l'emploi agricole - ANEFA, Caroline BONCZYK ou Guillaume SENESCHAL
- Pôle emploi, Missions locales ou Cap emploi selon le profil des candidats recherchés

Contactez également les organismes professionnels qui travaillent sur le développement des filières agricoles dans lesquelles vous travaillez.

JE RÉALISE LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

► Pour votre sécurité juridique et le bon fonctionnement de votre entreprise, pensez à effectuer toutes les démarches administratives obligatoires liées à l'arrivée du salarié.



► La Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE)

La déclaration d'embauche est une garantie de sécurité pour vous et pour le salarié employé. Les risques encourus en cas de non déclaration ou de non vérification, d'oublis ou d'erreurs sont importants et peuvent engager votre responsabilité. En tant qu'employeur agricole, vous devez déclarer à la MSA chacun de vos salariés au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible d'embauche, et au plus tard, le jour ouvrable précédant l'embauche pour un envoi par courrier ou dans les instants qui précèdent l'arrivée du salarié pour une déclaration par fax ou par mail. Cette déclaration est obligatoire.

La DPAE vous permet de réaliser les formalités suivantes :

- La demande d'immatriculation du salarié ;
- La déclaration au service de santé au travail (également appelé « médecine du travail ») ;
- La demande d'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage ;
- La demande d'affiliation des salariés auprès des institutions de retraite complémentaire obligatoire pour les entreprises adhérentes à la CAMARCA et à AGRICA retraite AGIRC ;
- La demande des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel ;
- La demande pour bénéficier de certaines mesures pour l'emploi.

Il existe une DPAE spécifique pour l'embauche de salariés en CDD à temps plein. La DPAE-CDD vous permet de réaliser en même temps la DPAE et le contrat de travail de votre salarié.

L'accusé de réception de la déclaration préalable à l'embauche doit être conservé dans le dossier de chaque salarié.

► Le contrat de travail

Il est obligatoire d'écrire un contrat de travail pour les CDD. Cependant Il est fortement conseillé de rédiger un contrat de travail aussi pour les CDI afin d'éviter tout malentendu. Le contrat de travail doit être remis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

► Le registre unique du personnel

Ce document obligatoire doit reprendre les données concernant les salariés embauchés. Il doit être conservé au moins 5 ans par l'employeur et être disponible en cas de contrôle. Il spécifie le nom, prénom, date de naissance, sexe, nationalité, emploi, qualification professionnelle, date d'entrée et de sortie ainsi que la nature du contrat du salarié.

➤ Le registre des heures de travail

Le salarié doit disposer d'un registre où noter quotidiennement les heures de travail effectuées (heure de début et heure de fin de journée). Sur ce registre doivent également figurer les dates de congés, les dates des jours de récupération. Si le temps de travail est annualisé : il est obligatoire d'établir un planning prévisionnel des heures de travail.

Ce décompte des heures doit être fait afin que l'inspecteur du travail puisse contrôler le respect dans l'entreprise des durées légales de travail.

➤ Le registre d'hygiène et de sécurité

Il regroupe les consignes relatives aux essais et exercices périodiques de sécurité ou aux vérifications techniques périodiques de sécurité prévues par certains textes.

➤ Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

L'employeur doit procéder à une évaluation des risques professionnels au sein de son entreprise et consigner les résultats de cette évaluation dans un document unique. Il inclut une présentation de l'exploitation, un plan, un inventaire de tous les risques identifiés par unité de travail. Il doit être mis à jour au moins une fois par an ainsi que lors de tout nouvel aménagement, toute nouvelle règle de sécurité ou lors d'un accident du travail.

➤ Le registre médical et les visites médicales

Le registre médical regroupe les documents relatifs à la médecine du travail, notamment aux visites médicales. La surveillance médicale (exclusivement exercée par un médecin de travail) est destinée à déterminer si le salarié est apte à occuper l'emploi auquel il est ou va être affecté. Vous devez également faire une demande de visite médicale d'embauche pour votre salarié auprès de la MSA.

➤ Les affichages obligatoires

Vous avez l'obligation d'afficher les documents suivants dans votre exploitation agricole afin d'assurer l'information sur certaines règles législatives et réglementaires :

- Les horaires de travail
- L'existence d'une convention collective. Elle édicte des règles complémentaires à celles du code du travail dans les domaines suivants : la classification des emplois, les salaires, la durée du travail, les congés, la sécurité, la formation, la prévoyance... Attention, elle est différente entre le Nord et le Pas-de-Calais.
- Les modalités de consultation du document unique d'évaluation des risques
- L'ordre et les dates de congés payés
- Le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
- Le principe de lutte contre les discriminations
- Le principe de lutte contre le harcèlement moral et sexuel
- Les coordonnées de la DIRECCTE, du médecin du travail, des services de secours d'urgence
- L'interdiction de fumer
- Les consignes d'incendie, d'accidents électriques et les consignes en cas d'accident du travail

➤ Le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA), bientôt le Titre emploi-service agricole

Les employeurs agricoles peuvent utiliser le TESA pour l'embauche d'un salarié dans le cadre d'un CDD n'excédant pas 3 mois. En complétant un seul formulaire, le TESA permet d'effectuer 11 formalités administratives d'embauche et de fin de contrat : immatriculation du salarié auprès de la MSA, Déclaration Préalable à l'Embauche, contrat de travail, demande de l'exonération « Travailleurs occasionnels », inscription sur le Registre Unique du Personnel, demande de la visite médicale d'embauche, bulletin de salaire, attestation Pôle emploi, déclaration trimestrielle des salaires, déclaration annuelle des données sociales, conservation des doubles des bulletins de paie.

Bien qu'il permette de diminuer les contraintes administratives, il ne dispense pas de tenir un registre des horaires qui doit être mis à disposition en cas de contrôle de la MSA. Il est tout de même conseillé de réaliser un contrat de travail à côté afin de s'assurer que toutes les informations y sont présentes, notamment le motif du recours au CDD.

À partir de 2016, le Titre emploi-service agricole va remplacer progressivement le TESA. Avec cette nouvelle version du TESA, vous réaliserez ainsi vos principales obligations sociales y compris les bulletins de paie de vos salariés, que ces derniers soient en CDI ou en CDD. À partir des informations recueillies, vos données Dotation Sociale Nominative seront produites et transférées directement par votre MSA vers les autres organismes sociaux concernés.

Contact :
- Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais, Martine NOEL
- DIRECCTE, Inspection du travail de proximité
- MSA

Contactez également votre centre de gestion ou votre syndicat agricole

LA CONVENTION DE STAGE

Dans le cas de l'accueil d'un stagiaire, la convention de stage doit être signée entre toutes les parties (stagiaire-maître de stage, école ...) avant le début du stage. La convention fixe les responsabilités de chacun, afin que le stage remplisse bien sa fonction. Son rôle est également primordial en termes d'assurances : la convention de stage garantit la couverture sociale et le risque accidents du travail. En cas de litige, cela sera le seul document de référence.

➤ Formation des salariés à l'initiative de l'employeur

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Il doit proposer des formations qui participent au développement des compétences (article L. 6321-1 du Code du travail).

La formation professionnelle continue est un droit pour le salarié, une obligation pour l'employeur mais n'est pas une obligation pour le salarié ; en effet le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées par l'employeur ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

La mise en œuvre de la formation continue par l'employeur peut être formalisée par le plan de formation de l'entreprise. Dans les entreprises de plus de 10 salariés, l'élaboration du plan de formation de l'entreprise est obligatoire.



Contact :
- Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais, Martine NOEL
- Etablissement d'enseignement agricole
- FAFSEA

J'ACCUEILLE ET J'INTÈGRE LA MAIN D'ŒUVRE SUR L'EXPLOITATION

- L'accueil fait partie intégrante du processus d'embauche : la manière dont sont vécus les premiers jours dans l'entreprise va déterminer le niveau de motivation à venir du salarié.

Pour bien accueillir et intégrer la main d'œuvre sur l'exploitation, pensez à :

- Informer les salariés et les adhérents de l'arrivée d'une nouvelle personne
- Organiser son poste de travail
- Prévoir l'accueil des premiers jours : repérage des lieux, consignes de sécurité, règles d'hygiène et de fonctionnement de l'exploitation, fiche de poste, présentation du Document unique d'évaluation des risques professionnels
- Désigner un tuteur pour une bonne intégration
- Être vigilant sur le rythme, les horaires de travail
- Faire le point sur son intégration et ses conditions de travail

N'hésitez pas à vous faire aider dans la gestion des ressources humaines.



Contact :
- Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais, Martine NOEL
- DIRECCTE, Inspection du travail de proximité
- Missions locales, Cap emploi

J'ANTICIPE ET JE GÈRE LES PROBLÈMES SUR MON EXPLOITATION

- La gestion du personnel est souvent vue avec fatalisme. Même si elle dépend de l'humain, les problèmes relationnels et de motivation sont souvent issus d'un manque d'identification des besoins en personnel, de définition du rôle de chacun, de communication, de visibilité, d'organisation du travail... Autant de domaines qu'il est possible de travailler.

Anticiper et optimiser de bonnes relations

Accueillir, intégrer, accompagner dans l'emploi et dans la réalisation des activités, professionnaliser, développer la responsabilisation, l'autonomie, évaluer... sont autant d'éléments qui vous permettront d'avoir de bonnes relations avec votre main d'œuvre.

De bonnes relations sociales sont d'abord conditionnées par le respect des dispositions légales, respect d'autrui, respects des droits et des obligations de chacun. Il est alors conseillé de mettre en place des règles de bonne conduite comme définir les engagements de chacun, définir l'organisation du travail ou encore écrire un règlement intérieur.

« Entre ce que je pense, Ce que je veux dire, Ce que je crois dire, Ce que je dis réellement, Ce que tu veux entendre, Ce que tu entends, Ce que tu crois comprendre, Ce que tu veux comprendre, Et ce que tu comprends réellement, Il y a neuf possibilités de ne pas s'entendre ! »

La communication et le contact permanent demeurent un facteur clé pour entretenir des relations positives avec les stagiaires ou les salariés. Pour cela, il est important de mettre en place des réunions régulières avec le personnel pour discuter de l'état d'avancement des activités, des points importants qui peuvent survenir, pour trouver des solutions, identifier la source de certains problèmes ...

Contact :
- AFIP, Emmanuel MERLIN
- CEDAPAS, Audrey GRÉGOIRE ou Emilie LACOUR
- Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais, Martine NOEL
- DIRECCTE, Inspection du travail de proximité
Vous pouvez également contacter un cabinet de gestion des ressources humaines ou votre syndicat agricole.



Contact :
- Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais, Martine NOEL
- Etablissements de l'enseignement agricole
- VIVEA, Lysiane BOUDENNE

Sécurité et santé au travail

L'exploitant agricole doit assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Il appartient à l'employeur de mettre en œuvre les moyens les plus adaptés pour limiter les risques d'accident et l'altération de la santé du salarié dans l'entreprise :

- Amélioration des conditions de vie et de travail
- Adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et morale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés
- Protection des salariés contre l'ensemble des nuisances et notamment contre les risques d'accident du travail.

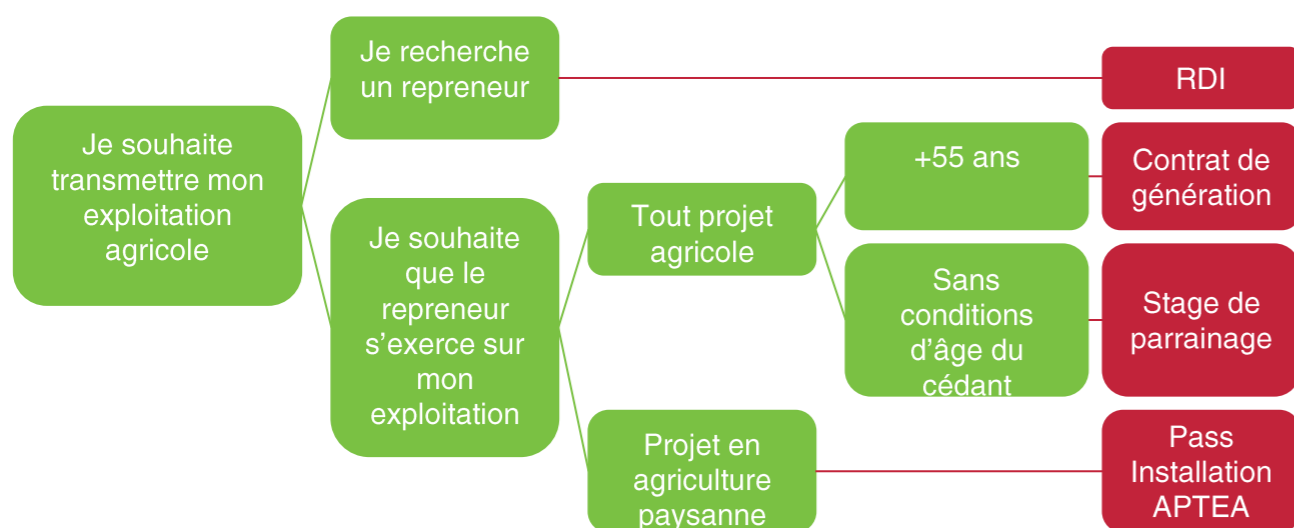
Vous pouvez demander conseil auprès du médecin du travail lors de l'évaluation des risques, de l'organisation des postes du travail et de la mise en œuvre des actions de formation.

Contact :
- MSA, Service Santé Sécurité au travail
- SAMETH, Marion ADAM VALENTE

ET SI J'EMBAUCHAIS POUR TRANSMETTRE MON EXPLOITATION ?

► L'étape de l'emploi peut être un tremplin dans le processus d'installation et de transmission afin de permettre une période de tuilage entre le repreneur et le cédant.

Transmettre son exploitation nécessite de l'anticipation, de la préparation et se réalise avec un accompagnateur. Il faut en parler en famille le plus tôt possible et conserver l'exploitation dans un bon état de transmissibilité. Embaucher quelqu'un dans le but de lui transmettre votre exploitation est possible, renseignez-vous. Des formations existent pour vous accompagner. Au-delà des contrats de travail, il existe des outils et des dispositifs pour vous mettre en relation avec un potentiel repreneur.



Contact :
 - CEDAPAS, Audrey GRÉGOIRE ou Emilie LACOUR
 - Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais, service Installation – Transmission, Jean-Marc MOREL
 - Point Accueil Installation Transmission, Stéphane ALLISSE ou Mathieu DUFRENE



LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

Le contrat de génération vous permet d'anticiper la transmission de votre exploitation agricole. Si vous êtes âgé de 57 ans ou plus (ou 55 ans si reconnus travailleurs handicapés) et que vous recrutez en CDI un jeune âgé de moins de 26 ans (ou 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés et les porteurs de projets Hors Cadre Familial), vous pouvez le former et lui transmettre vos compétences pendant 3 ans en bénéficiant de l'aide de 4000 € par an.

Plus d'informations partie 2

Contact : Pôle Emploi



STAGE PARRAINAGE

Ce stage est proposé à des porteurs de projet qui souhaitent reprendre une exploitation agricole hors du cadre familial et qui sont éligibles aux aides nationales (âgé de moins de 40 ans et ayant la capacité professionnelle agricole). Le stage a lieu chez un agriculteur qui envisage de cesser son activité, en vue d'une reprise de l'exploitation, ou dans une société existante, dans le but d'intégrer cette société. Le stage est organisé par un centre de formation professionnelle agricole agréé.

Contact : Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais

PASS INSTALLATION APTEA

Le Pass Installation APTEA est une formation personnalisée alternant temps de formation théorique, des temps de formation pratique sur plusieurs fermes et du temps d'échange avec des professionnels pour affiner son projet d'installation en agriculture paysanne.

Contact : AVENIR 59/62

LE RÉPERTOIRE DÉPARTEMENTAL INSTALLATION (RDI)

Le RDI est un outil public permettant de mettre en relation un cédant qui souhaite transmettre son exploitation avec un ou des candidats qui sont à la recherche d'une exploitation agricole. Cet outil est mis en œuvre dans le cadre de la mission de service public de la Chambre d'agriculture. Le conseiller référent est à l'interface entre le cédant et le candidat repreneur. Les principes : une démarche volontaire qui permet, grâce au support informatique, de diffuser une annonce consultable sur toute la métropole ; la confidentialité de l'annonce ; un accompagnement dans la mise en relation.

Plus d'informations sur www.repertoireinstallation.com

2 JE SOUHAITE TRAVAILLER DANS UNE EXPLOITATION AGRICOLE

- Je me renseigne sur l'emploi en exploitation agricole p. 20

- Je m'informe sur les dispositifs d'accès à la formation et à l'emploi p. 22

JE ME RENSEIGNE SUR L'EMPLOI EN EXPLOITATION AGRICOLE

➤ Les métiers en agriculture

L'agriculture est le premier employeur régional, avec plus de 85 000 emplois de l'amont à l'aval. L'activité de production agricole en Nord-Pas-de-Calais fournit de l'emploi (permanent ou saisonnier) à 28 000 personnes. Une exploitation agricole sur trois dans la région emploie de la main d'œuvre salariée (selon le service Affaires économiques et prospectives de la Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais). Par sa diversité de production, l'agriculture régionale offre ainsi la possibilité d'accéder à des métiers divers et techniques qui demandent des compétences spécifiques dépendant des exigences particulières d'employeurs.

Contact :
- APECITA, Bertrand DELESALLE
- Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais, Martine NOEL

Consultez également sur Internet des fiches « Métiers », elles vous permettent de mieux connaître les métiers pour effectuer les rapprochements entre les offres d'emploi et les demandes d'emploi :
- APECITA : www.agrorientation.com/metiers.aspx
- Bourse de l'emploi agricole - ANEFA : www.anefa.org
- Pôle emploi : www.pole-emploi.fr/candidat/les-fiches-metiers-@
- Plateforme régionale d'information sur les métiers : www.prim-nordpasdecalais.fr/
- ONISEP : www.onisep.fr/Decouvrir-les-metiers
- du gouvernement : www.enseignement-agricole.agriculture.gouv.fr/metiers.html

➤ Recherche d'emploi

Pour trouver un emploi en agriculture, le bouche à oreille peut fonctionner. Cependant, n'hésitez pas à étendre votre réseau professionnel. Pour découvrir les offres d'emploi correspondant à vos attentes et votre profil, vous pouvez vous diriger auprès des structures citées ci-dessous qui pourront vous accompagner dans votre recherche d'emploi, dans la mise en réseau ou dans la préparation de votre entretien.

Vous pouvez contacter également ces structures pour déposer des candidatures spontanées.

Contact :
- APECITA, Bertrand DELESALLE
- Bourse de l'emploi agricole - ANEFA, Caroline BONCZYK ou Guillaume SENESCHAL
- Pôle emploi, Missions locales ou Cap emploi selon votre profil

Contactez également le réseau des anciens élèves de vos établissements scolaires et les organismes professionnels qui travaillent sur le développement des filières agricoles où vous souhaitez travailler

► Dans le secteur agricole, l'emploi et les métiers agricoles sont spécifiques. Ce chapitre vous présente les bases pour commencer à travailler sereinement dans une ou des exploitations agricoles.

Découvrez ce secteur qui propose :

- Une large palette de filières : élevage, cultures, maraichage, horticulture, agroéquipement et machinisme agricole, commerce ...

- Et de nombreux métiers : technicien d'élevage, employé polyvalent, chef de culture, conducteur, mécanicien, ouvrier qualifié, chef d'entreprise ...

➤ Les formes d'emploi

Que vous soyez stagiaire ou salarié, vous pouvez travailler en étant rattaché directement à une seule exploitation ou en étant rattaché à différentes exploitations via des groupements d'employeurs ou des agences intérimaires.

Ces groupements d'employeurs permettent aux exploitants agricoles de se regrouper pour employer ensemble un ou des salariés. Vous pouvez donc trouver un emploi via des groupements d'employeurs formés par des agriculteurs à échelle locale ou via des groupements d'employeurs plus importants formés par l'adhésion d'agriculteurs à échelle départementale. Selon leurs spécificités (détaillées dans l'annuaire, à la fin du guide), ils peuvent répondre à certaines de vos attentes.

Contact :
- Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais, Martine NOEL
- FRCUMA, Mathilde CAPET
- Fédération Régionale des Services de Remplacement, Dominique PACCOU
- Groupements d'Employeurs départementaux, Catherine SALLINGUE ou Dominique PACCOU
- GEIQ3A, Nadège DURIMEL

➤ Accompagnement dans l'emploi

Afin de connaître la réglementation liée à votre travail, vous pouvez consulter la convention collective de votre département : elle diffère entre le Nord et le Pas-de-Calais. Pour connaître les différentes spécificités des contrats de travail, vous conseiller sur la sécurité et la santé au travail, régler les conflits sur votre lieu de travail, n'hésitez pas à demander conseils aux structures ci-dessous.

Contact :
- APECITA, Bertrand DELESALLE
- DIRECCTE, Inspection du travail ou chargé de développement de l'emploi et des territoires
- MSA
- Pôle emploi, Missions locales ou Cap emploi pour les contrats suivis par ces structures
- Syndicats agricoles et centres de gestion agricole

➤ Enseignement agricole

Elèves, étudiants, apprentis, stagiaires de la formation initiale, l'enseignement agricole est toujours un atout. La diversité des formations proposées dans les différentes familles de l'enseignement agricole ouvre bien entendu sur les métiers de l'agriculture, mais pas seulement puisque ces établissements proposent également des formations dans les domaines de l'environnement, de l'agroalimentaire, des services aux personnes et aux territoires.

Contact :
- Etablissements de l'enseignement agricole : CNEAP, EPLEFPA, MFR, UNREP
- SOFIA, la base de toutes les formations en Nord-Pas-de-Calais : www.sofia.czrp.fr

Plus d'informations sur site de la DRAAF : www.draaf.nord-pas-de-calais.agriculture.gouv.fr/Enseignement-agricole-et-formation

➤ Formation professionnelle continue tout au long de la vie, OPCA et OPACIF

Dans tous les cas, il n'est pas encore trop tard pour se former et se mettre à niveau. Si vous avez été salarié, vous avez dû cotiser auprès d'un OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé). L'OPCA est l'organisme qui collecte des cotisations obligatoires auprès des salariés pour qu'ils puissent bénéficier, un jour ou l'autre, de prise en charge financière de formations. Que vous soyez salarié ou demandeur d'emploi, vous pouvez alors mobiliser ce droit à la formation. Il permettra une prise en charge partielle ou totale des frais de formation. Que vous soyez salarié ou demandeur d'emploi, vous pouvez alors mobiliser ce droit à la formation. Il permettra une prise en charge partielle ou totale des frais de formation.

Le financement des congés individuels de formation (CIF), congés de bilan de compétences et congés de validation des acquis de l'expérience (VAE) est assuré par des organismes qui ont un agrément spécifique : les OPACIF.

Pour toute demande de prise en charge financière de votre formation, rapprochez-vous de l'OPCA ou de l'OPACIF concerné :

- Si vous êtes salariés agricoles, l'OPCA/OPACIF concerné est le FAFSEA.
- Si vous souhaitez créer ou reprendre une activité agricole (porteurs de projet) il s'agit de VIVEA (comme pour les agriculteurs déjà en activité). Attention, il est nécessaire de disposer de l'attestation d'entrée dans le parcours à l'installation auprès de la Chambre d'agriculture,
- Si vous êtes demandeurs d'emploi, il faut se rapprocher de l'OPCA ou de l'OPACIF auprès duquel vous avez cotisé lorsque vous étiez salariés.

Contact :
- FAFSEA NPC, Karine WOZNICA
- Pôle emploi, Missions locales ou Cap emploi selon votre profil
- VIVEA, Lysiane BOUDENNE

➤ L'emploi, un tremplin vers l'installation

Le salariat et les stages effectués en exploitation agricole peuvent vous donner l'envie, la motivation et l'expérience nécessaire pour créer ou reprendre, à votre tour, une exploitation agricole.

Contact :
- Point Accueil Installation Transmission (PAIT)
- VIVEA, Lysiane BOUDENNE

PLAN DE FORMATION

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

La formation professionnelle continue est un droit pour le salarié, une obligation pour l'employeur. Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées par l'employeur ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. La mise en œuvre de la formation continue par l'employeur peut être formalisée par le plan de formation de l'entreprise.

JE M'INFORME SUR LES DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION ET À L'EMPLOI

Les schémas suivants vous permettront d'identifier plus facilement le dispositif dont vous pouvez bénéficier selon :

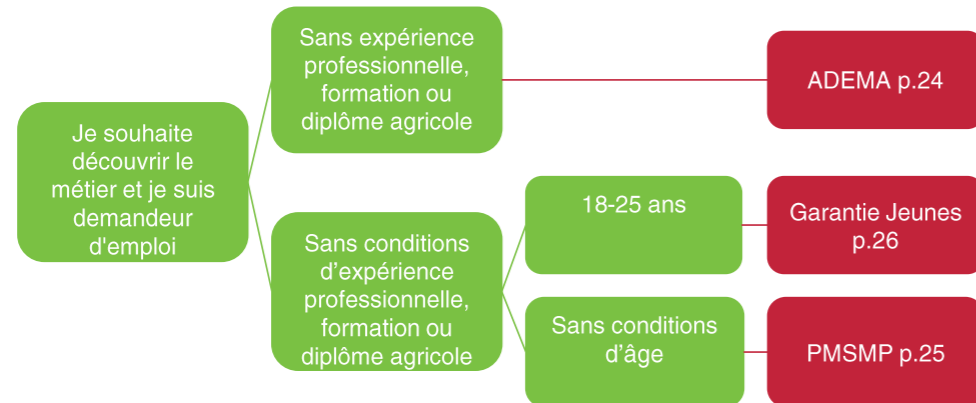
- votre besoin pour l'accès à l'emploi : découverte du métier, appui à la formation, embauche, aide à l'installation.
- votre profil actuel : âge, formation, qualification, expérience ...

Les schémas renvoient aux pages présentant plus en détails les dispositifs.

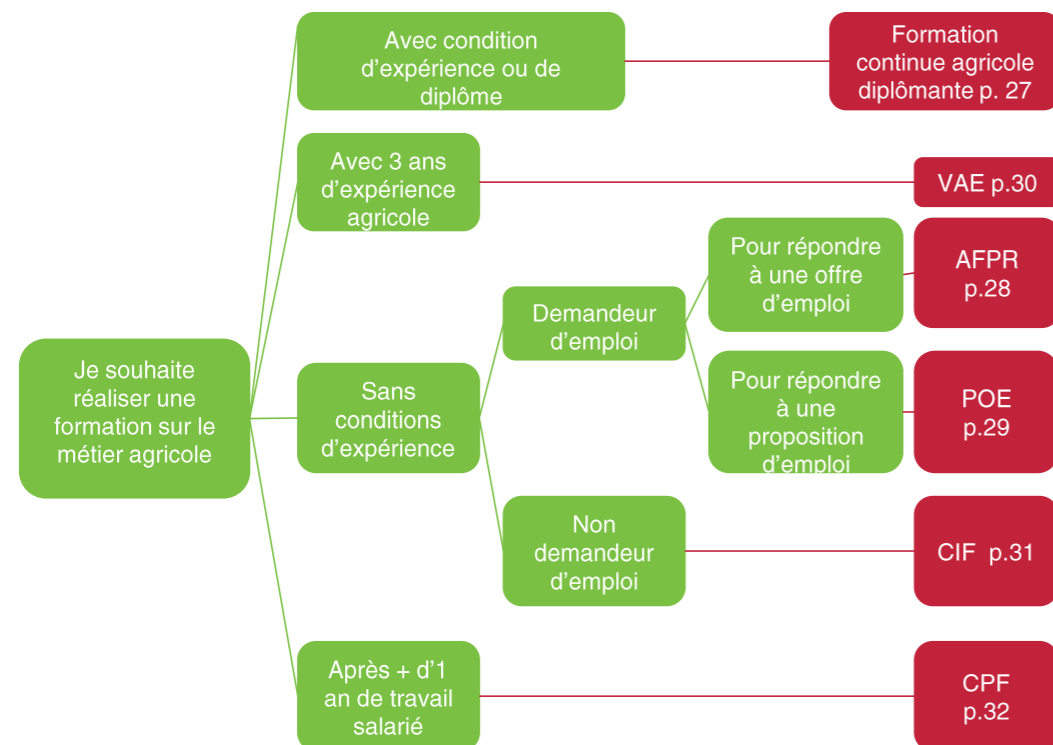
A noter : les dispositifs d'accès à la formation et à l'emploi sont en perpétuelle évolution. Par conséquent, ce qui est vrai aujourd'hui ne le sera peut-être plus demain. Il convient donc de contacter les structures concernées afin de vérifier l'information.

DÉCOUVERTE DU MÉTIER

Si vous n'êtes pas demandeur d'emploi, aucun dispositif n'existe à la date de rédaction de ce guide. La situation peut évoluer. Rapprochez vous de la Chambre d'agriculture ou de AVENIR 59/62.

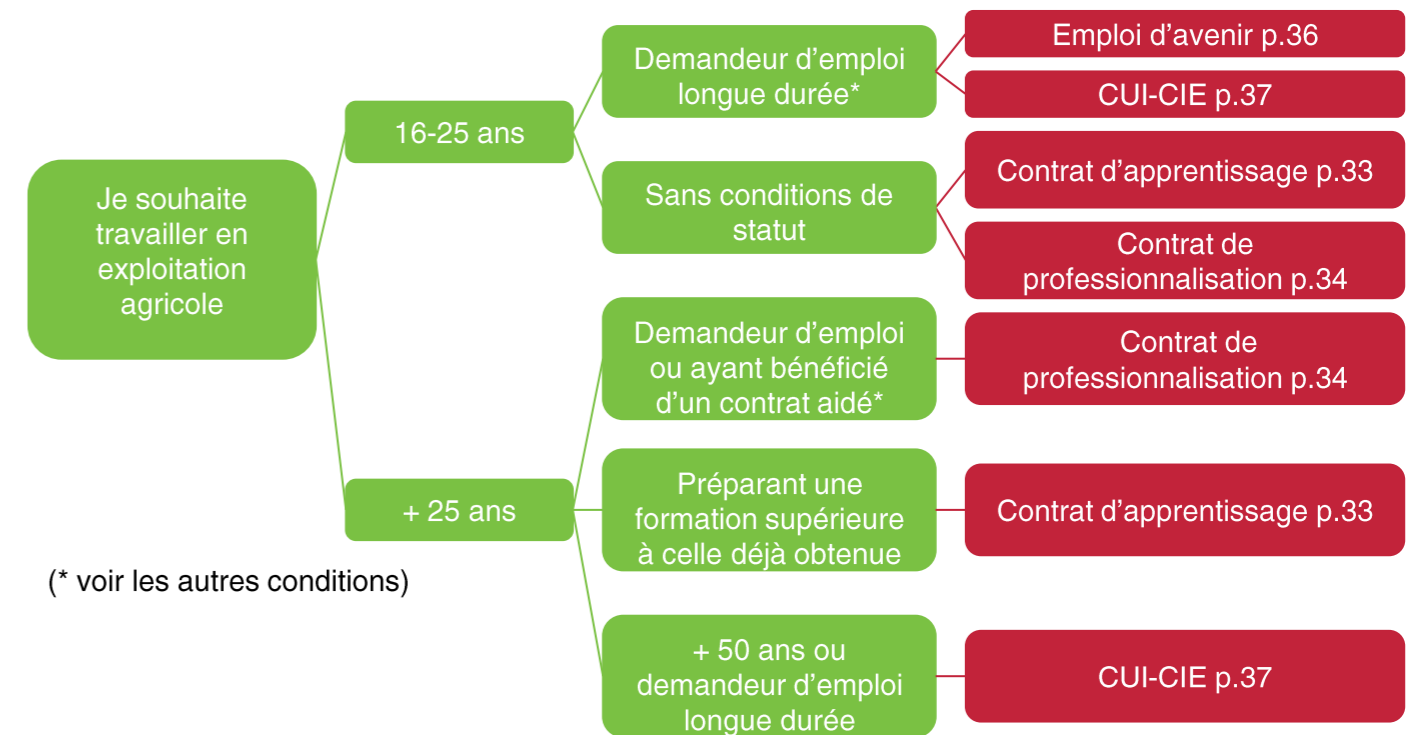


APPUI À LA FORMATION ET À L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE



EMBAUCHE

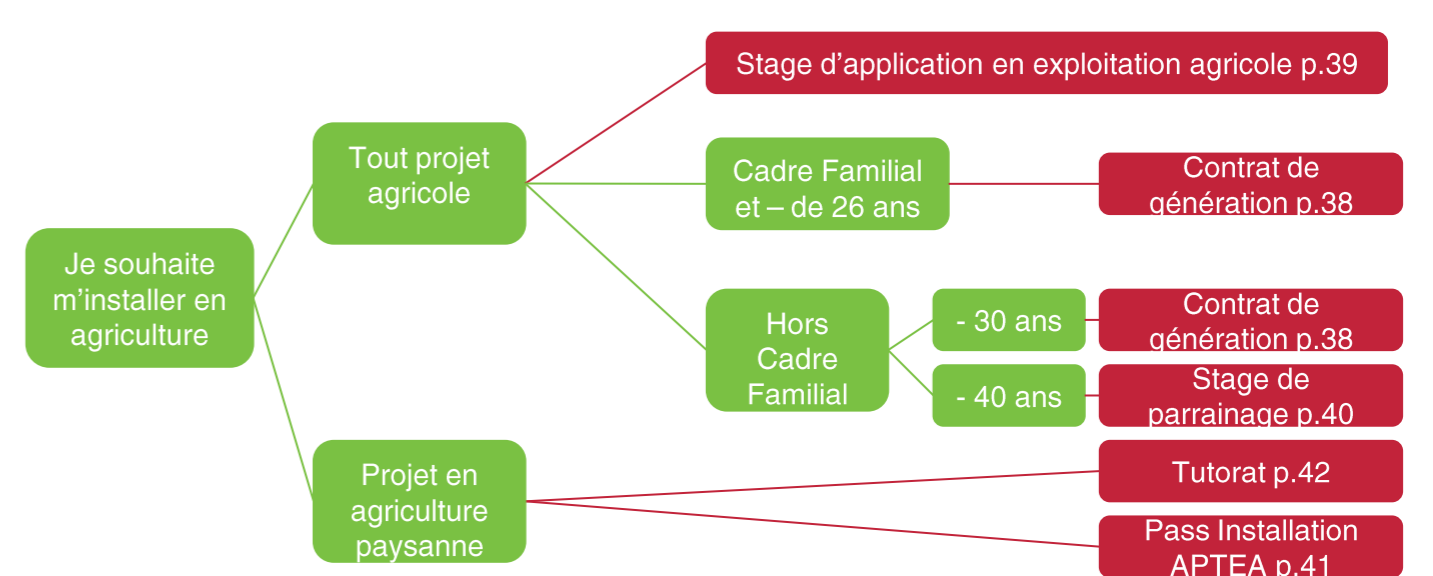
La Contrat à Durée Indéterminée et le Contrat à Durée Déterminée (p.35) ne possèdent pas de conditions particulières pour en bénéficier.



(* voir les autres conditions)

INSTALLATION AGRICOLE

Tous les dispositifs présentés ci-dessus peuvent également vous aider dans vos démarches à l'installation.



Le Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise (p.43), le Répertoire Départemental Installation (p.44) et l'Aide aux chômeurs Créant ou Reprenant une Entreprise (p.45) possèdent des conditions d'installation spécifiques, non représentables sur ce schéma.

ACCÈS DES DEMANDEURS D'EMPLOI AUX MÉTIERS AGRICILES (ADEMA)

► L'ADEMA est un stage de découverte pour les demandeurs d'emploi souhaitant se tester à un métier agricole.



► Qui est concerné ?

Les bénéficiaires de l'ADEMA doivent être des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, indemnisés ou non, quel que soit l'âge, ayant ni expérience professionnelle (sauf si inférieure à 3 mois), ni formation, ni diplôme agricole dans le milieu agricole et paysager.

► Accompagnement

Les intéressés doivent prendre contact avec leur conseiller emploi qui les orientera vers un centre de formation référencé. Ils sont alors reçus par le centre de formation qui les aide dans la définition de leur projet de découverte des métiers agricoles.

► Durée de stage et de formation

Le dispositif ADEMA a une durée de 1 mois répartie comme suit :

- 5 jours en centre de formation pour apprendre les bases du métier et trouver une entreprise agricole
- 3 semaines de stage en entreprise agricole afin d'y découvrir le métier et apprendre les gestes professionnels
- 2 jours dans le centre de formation pour faire le bilan des acquis et construire son projet d'emploi.

Des sessions sont mises en place tous les 2 mois.

► Statut

Pendant ADEMA, le bénéficiaire conserve ses indemnités d'assurance chômage et devient stagiaire de la formation professionnelle.

► Prise en charge financière

La formation est prise en charge par le FAFSEA (Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises Agricoles).

Contact :
- APECITA, Bertrand DELESALLE
- Etablissements d'enseignement agricole
- FAFSEA NPC, Karine WOZNICA
- Pôle emploi, Missions locales ou Cap emploi selon votre profil

Vous trouverez également plus d'informations sur le site Internet :
www.fafsea.com/adema/

PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (PMSMP)

► La PMSMP est une période d'immersion professionnelle. Elle permet de se confronter à des situations réelles pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement quels que soient le statut et l'âge. Ce dispositif doit servir utilement aux parcours d'accès à l'emploi et à la sécurisation professionnelle des bénéficiaires.

► Qui est concerné ?

• Des personnes sans activité en parcours d'insertion, par exemple :

- Demandeurs d'emploi, inscrits ou non auprès de Pôle emploi;
- Jeunes en demande d'insertion suivis par les missions locales;
- Bénéficiaires du RSA;
- Personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé

• Des personnes en activité engagées dans une démarche d'insertion ou de réorientation professionnelle, par exemple :

- Salariés accompagnés par les structures de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique) ou accueillis en ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) ou salariés d'entreprises adaptées;
- Salariés en contrat unique d'insertion (CUI-CIE) ou en emploi d'avenir;
- Salariés engagés dans une démarche active de recherche d'emploi, inscrits à ce titre à Pôle emploi.

► Accompagnement

La structure d'accueil désigne un tuteur qui aura notamment en charge d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider et d'évaluer le bénéficiaire. Un conseiller référent est désigné pour être l'interlocuteur unique du bénéficiaire et de la structure d'accueil.

► Durée du dispositif

La PMSMP a une durée maximale d'un mois. Elle peut être exceptionnellement renouvelée en cas de non atteinte du ou des objectifs définis, également pour une durée maximale d'un mois. La durée maximale de toutes les périodes cumulées, pour un même bénéficiaire et dans une même structure d'accueil, ne peut pas dépasser 60 jours sur une période de 12 mois.

► Statut et rémunération

Pendant la PMSMP, le bénéficiaire n'est pas l'employé de la structure d'accueil et il n'est pas rémunéré par elle. Il conserve le statut, le régime d'indemnisation ou la rémunération dont il bénéficiait antérieurement. S'il est salarié, il retrouve son poste de travail à l'issue de la période.

Contact :
- Pôle emploi, Missions locales ou Cap emploi selon votre profil
- Les structures de l'Insertion par l'Activité Economique (www.uriaenpd.org/2014/)

GARANTIE JEUNES

- La Garantie Jeunes, dispositif de la DIRECCTE, a pour objectif d'amener les jeunes en grande précarité à s'installer de façon autonome dans la vie active. Ce dispositif permet d'acquérir une expérience professionnelle (parcours dynamique associant périodes de travail et de formation) et d'accéder à l'autonomie afin de s'installer durablement dans la vie active.

► Qui est concerné ?

- Jeunes de 18 à 25 ans révolus
- Ni étudiant, ni en emploi, ni en formation
- Vivant hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer, sans recevoir de soutien financier
- Dont les ressources ne dépassent pas le plafond du Revenu de Solidarité Active (RSA)

Le jeune doit alors se montrer motivé, investi et doit accepter d'intégrer un parcours intensif à la professionnalisation.

► Accompagnement

- Première expérience professionnelle par un accompagnement dans un parcours dynamique et par la multiplication de périodes de travail
- Accompagnement personnalisé intensif piloté par un conseiller référent dédié de la Mission Locale qui coordonne l'ensemble des acteurs susceptibles d'intervenir dans le parcours du jeune.

► Durée de stage

Un contrat d'engagement réciproque est signé entre le jeune et la Mission locale sur 1 an, renouvelable de 6 à 12 mois. Les 7 premières semaines sont consacrées à l'accompagnement collectif des jeunes entrant dans la Garantie Jeunes visant à développer des pratiques de coopération et de communauté au travail. Par la suite, des périodes d'immersion sont prévues en entreprise.

► Rémunération

Par ce dispositif, le jeune reçoit une aide financière forfaitaire calculée selon des critères tels que la composition et les ressources du foyer. Elle ne se substitue pas aux prestations sociales existantes.

A noter : ce dispositif est en expérimentation dans le Pas-de-Calais depuis janvier 2015. Il le sera dans le Nord à partir du 20 septembre 2015.

Contact :
Dans les Missions locales à proximité de votre domicile.



LA FORMATION AGRICOLE CONTINUE DIPLÔMANTE

- La formation professionnelle continue permet d'améliorer son niveau de qualification, d'acquérir une qualification professionnelle reconnue, une spécialisation, un perfectionnement.

► Qui est concerné ?

Le droit à la formation continue est inscrit dans le Code du Travail et est accessible à tous les salariés en activité ou en recherche d'emploi. Ces formations s'adressent particulièrement à toute personne justifiant d'un niveau initial de formation ou d'une période minimum d'expérience professionnelle : exigences variables selon le diplôme envisagé et le niveau de formation.

► Diplômes

Les diplômes préparés sont ceux de la voie scolaire, technologique ou professionnelle :

- Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole (CAPA),
- Baccalauréat professionnel,
- Brevet de Technicien Supérieur Agricole (BTSA),
- Titre d'ingénieur;

auxquels s'ajoutent des diplômes spécifiques à la formation professionnelle continue et à la formation qualifiante :

- Brevet Professionnel Agricole (BPA),
- Brevet Professionnel (BP),
- Certificats de Spécialisation (CS),
- Titres inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

► Durée de formation

La durée de formation est variable selon les formations et le niveau de formation initiale du stagiaire. Dès l'entrée en formation, les acquis antérieurs sont identifiés et éventuellement validés.

Contact :
Etablissements de l'enseignement agricole



ACTION DE FORMATION PRÉALABLE AU RECRUTEMENT (AFPR)

► L'action de formation préalable au recrutement (AFPR) est une aide financière permettant à un demandeur d'emploi de se former afin de répondre à une offre d'emploi pour laquelle il lui manque des compétences.

► Qui est concerné ?

Vous devez être demandeur d'emploi inscrit auprès de Pôle emploi et avoir une proposition d'emploi d'un CDD de plus de 6 mois à moins de 12 mois, en contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois ou en contrat de professionnalisation à durée déterminée requérant une formation en interne ou en externe pour adapter vos compétences.

► Durée de stage et de formation

L'action de formation, prescrite par Pôle emploi, ne peut excéder 400 heures en entreprise et/ou en organisme de formation et peut se faire à temps plein ou temps partiel.

► Statut- rémunération

Pendant la durée de la formation, vous êtes stagiaire de la formation professionnelle rémunéré et à ce titre :

- Vous percevez l'Aide au Retour à l'Emploi Formation (AREF) si vous êtes demandeur d'emploi indemnisé ; si vous n'êtes pas indemnisé une Rémunération de Formation Pôle Emploi (RFPE) vous sera versée ;
- Dans certains cas, une aide à la mobilité prenant en charge vos frais de déplacement, de repas et/ou d'hébergement peut vous être attribuée pendant la formation.

NB : Une aide au financement de la formation est versée à l'employeur après qu'il vous ait effectivement embauché.

Contact :
Pôle Emploi



PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE)

► La POE permet à un demandeur d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi proposé si le demandeur d'emploi pressenti a besoin d'un complément de formation.



► Qui est concerné ?

La POE individuelle permet à un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi ou à un salarié en CUI-CIE ou en CDD au sein d'une Structure d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE), d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi proposé.

► Accompagnement

L'offre d'emploi doit être déposée auprès de Pôle emploi. Le conseiller Pôle emploi présélectionne des candidats et les présente à l'entreprise. L'employeur peut également avoir identifié un demandeur d'emploi qui requiert un complément de compétences.

Une fois le candidat choisi, un diagnostic des besoins de formation est établi. Il s'appuie sur le poste proposé, les compétences requises et celles que possède le candidat.

Accompagnée de Pôle emploi et du FAFSEA, l'entreprise élabore le projet de formation et choisit l'organisme de formation.

► Durée de formation

La formation suivie doit avoir une durée maximale de 400 heures.

► Type de contrat - statut - rémunération

Une convention POE est signée entre l'entreprise, Pôle emploi, le demandeur d'emploi et le FAFSEA (en cas de cofinancement). Pendant la formation, le demandeur d'emploi bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il perçoit l'ARE (Aide au Retour à l'Emploi) ou la RFPE (Rémunération de Formation Pôle Emploi) et le cas échéant, les frais annexes à la formation.

A l'issue de la POE, le bénéficiaire est embauché par l'entreprise. Le contrat peut être :

- un CDD d'au moins 12 mois,
- un CDI (y compris à temps partiel d'au moins 20 H par semaine),
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimum de 12 mois,
- un contrat d'apprentissage.

NB : La POE collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi ou à des salariés en CUI-CIE ou en CDD au sein de structures d'insertion, d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par le conseil d'administration du FAFSEA.

Contact :
- Pôle emploi
- FAFSEA NPC, Karine WOZNICA

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

▶ La VAE permet d'obtenir une certification, c'est-à-dire un diplôme, un titre ou un certificat de qualification à finalité professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) grâce à l'expérience. Le Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche, de la Ruralité et de l'Aménagement du Territoire propose 144 certifications, de l'ouvrier qualifié au technicien supérieur, dans les métiers de la production agricole ou des industries agroalimentaires. Un grand nombre de qualifications touchent également l'environnement, la commercialisation, les services en milieu rural.

➤ Qui est concerné ?

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui a au moins trois ans d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE.

➤ Démarche

Vous devez alors rédiger un dossier de présentation de votre expérience et le soumettre à un jury de validation. Le jury vérifie si l'expérience acquise correspond aux connaissances, aptitudes et compétences exigées par le référentiel de la certification visée. L'autorité qui délivre la certification peut prévoir une mise en situation, réelle ou reconstituée.

➤ Durée du dispositif

L'engagement en VAE nécessite une planification rigoureuse durant 10 mois. Le tableau de bord proposé sur le site Internet du gouvernement vous permettra de suivre les différentes étapes et les moments clés de votre démarche : www.vae.gouv.fr/espace-ressources/fiches-outil/le-tableau-de-bord-de-ma-demarche.html

➤ Aide financière pour les demandeurs d'emploi

Une aide financière, pour la prise en charge des dépenses consacrées aux prestations d'accompagnement ainsi qu'au droit d'inscription auprès du certificateur et aux formations complémentaires en cas de validation partielle, peut être allouée aux demandeurs d'emploi. Vous devez alors formuler une demande auprès de Pôle emploi.

➤ Concilier activité salariée et VAE

Tout salarié peut bénéficier d'un congé de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, pour faire valider ses acquis. Le salarié en contrat CDD peut prétendre à un congé pour la VAE s'il remplit les conditions fixées par décret. La validation des acquis de l'expérience peut être utilisée dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) pour l'accompagnement à la VAE.

Contact :
- Etablissements d'enseignement agricole
- FAFSEA NPC, Karine WOZNICA

Plus d'informations également sur le site Internet :
www.vae-npc.fr



CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

▶ Le CIF permet de prendre et financer un congé pour se former afin de :

- accéder à un niveau supérieur de qualification grâce à une formation longue;
- se perfectionner et évoluer dans son métier;
- changer de profession ou de secteur d'activité.

➤ Qui est concerné ?

Tout salarié, qui en remplit les conditions, peut accéder à un congé individuel de formation, quel que soit l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail. Les conditions à remplir sont :

- Pour les salariés en CDI : avoir une ancienneté égale ou supérieure à 24 mois consécutifs
- Pour les salariés en CDD : avoir travaillé 24 mois consécutifs ou non au cours des cinq dernières années dont 4 mois en CDD dans les 12 derniers mois. Le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. L'action de formation doit débuter au plus tard 12 mois après le terme du contrat.
- Pour les salariés en intérim : avoir totalisé, au cours des dix-huit derniers mois, 1600 heures dans la profession, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire où s'effectue la demande.

➤ Durée

La prise en charge du CIF est d'une année maximum pour les formations à temps complet ou de 1200 heures pour les formations à temps partiel. La durée minimale d'un CIF est de 30 heures, néanmoins le CIF a pour vocation de permettre la mise en œuvre de projets nécessitant une formation longue. La formation peut se dérouler en plusieurs temps, sur une durée de 3 ans maximum.

➤ Aide financière

L'autorisation d'absence donnée par l'employeur n'entraîne pas automatiquement le maintien de la rémunération, ni la prise en charge des frais afférents à la formation. Le maintien de la rémunération n'est acquis par le salarié que lorsqu'il a obtenu l'accord de l'organisme paritaire agréé à cette fin.

L'OPACIF ou l'OPCA sont susceptibles de prendre en charge, dans l'ordre de priorité : la rémunération, le coût de la formation, les frais de transport, les frais d'hébergement.

➤ Statut

Pendant le congé de formation, le bénéficiaire reste salarié de son entreprise, le contrat de travail n'est pas rompu, mais suspendu. Le salarié doit donc justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent.

Contact :
- Auprès de l'OPACIF (Organisme Paritaire Collecteur Agréé pour le financement du Congé Individuel de Formation) dont vous dépendez (pour les salariés d'exploitations agricoles, FAFSEA NPC, Karine WOZNICA).
- Pôle emploi

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

► Que vous soyez salarié ou demandeur d'emploi, vous vous êtes vu attribuer un Compte Personnel de Formation que chacun doit activer sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. Ce CPF est un compte individuel et rechargeable en heures finançant des formations qualifiantes qui donnent lieu à une certification professionnelle ou à une qualification reconnue. En cas de changement de situation professionnelle, les heures ne sont pas perdues et peuvent être utilisées.

► Qui est concerné ?

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans (et par dérogation, aux jeunes de 15 ans ayant signé un contrat d'apprentissage) qu'elle soit en emploi, à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle.

Les bénéficiaires peuvent être toutes les personnes engagées dans la vie active à l'exception pour le moment des fonctionnaires et des travailleurs indépendants :

- Les salariés du privé;
- Les personnes sans emploi, inscrites ou non à Pôle emploi;
- Les jeunes sortis du système scolaire obligatoire, en recherche d'emploi.

Les salariés bénéficiaires de

- Formations qualifiantes généralistes
- Formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou un accompagnement à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)
- Certifications professionnelles propres à leur secteur d'activité ou d'un autre secteur via une liste interprofessionnelle

MOBILISATION DU CPF

- C'est le salarié qui prend l'initiative d'utiliser son compte personnel de formation afin de concrétiser son projet de formation.
- Si la formation se déroule hors du temps de travail, ou si elle vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, ou lorsqu'elle fait suite à un abondement complémentaire de 100 heures, le salarié n'a pas besoin de l'autorisation de l'employeur.
- Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur.

Contact :
- Etablissements d'enseignement agricole
- FAFSEA NPC, Karine WOZNICA

Plus d'informations également sur le site Internet : www.vae-npdc.fr

Les demandeurs d'emplois bénéficiaires de

- Formations qualifiantes généralistes
- Formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou un accompagnement à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)
- Formations donnant les moyens de s'insérer ou de se réinsérer professionnellement par l'acquisition d'une première ou d'une nouvelle qualification professionnelle

MOBILISATION DU CPF

- Tous les demandeurs d'emploi disposent d'un compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2015.
- Lorsqu'un demandeur d'emploi bénéficie du nombre d'heures suffisant sur son CPF pour suivre une formation, son projet est alors validé au titre du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE).
- Si le nombre d'heures est insuffisant, un appel aux financements complémentaires disponibles est possible.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

► Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

► Qui est concerné ?

Le jeune doit être âgé de 15 à 25 ans à la date de début de contrat. Il n'y a pas de limite d'âge pour le public suivant :

- Préparation d'un diplôme ou un titre supérieur à celui déjà obtenu,
- Reconnu travailleur handicapé
- Envisage de créer ou de reprendre une entreprise nécessitant un diplôme spécifique.

► Accompagnement

- Enseignement général, théorique dans le centre de formation d'apprentis (CFA) et formation pratique en alternance chez un exploitant agricole.
- Apprenti guidé obligatoirement par un maître d'apprentissage justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisante
- Préparation d'un titre certifié ou d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel

► Durée de travail

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise et inclut le temps de formation.

► Type de contrat

- CDD de 1 à 3 ans, la période d'apprentissage s'effectue alors sur la durée du cycle de formation conduisant la qualification
- CDI, il démarre alors par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie

► Rémunération

Le salaire varie de 25 à 78% du SMIC horaire en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation. Les années d'apprentissage sont entièrement prises en compte pour les droits à la retraite.

► Aides à l'employeur

- Exonérations partielles ou totales des cotisations sociales
- Indemnité compensatrice forfaitaire de la Région
- Crédit d'impôt possible
- Aides supplémentaires selon le nombre de salariés, le nombre d'alternants ou l'arrivée de nouveaux apprentis dans l'entreprise
- Aide supplémentaire si embauche d'un bénéficiaire «travailleur handicapé».

Contact :
- Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais, animateurs territoriaux de l'apprentissage, Julie MIROUX ou Fabrice COSSART
- les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) des établissements
- Pôle emploi, Missions locales ou Cap emploi selon votre profil

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



▶ Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Le contrat de professionnalisation, sur le principe de l'alternance, associe des séquences de formation réalisées dans un centre de formation et l'exercice d'activités professionnelles dans l'entreprise en relation avec la qualification visée.

▶ Qui est concerné ?

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou reconnus travailleur handicapé
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé

▶ Accompagnement

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme de formation. L'employeur doit désormais désigner, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur pour l'accompagner. Celui-ci doit être un salarié qualifié de l'entreprise.

▶ Type de contrat

CDI ou CDD de 6 à 12 mois. CDD 24 mois possible si candidat sans qualification ou bénéficiaires RSA, ASS, AAH ou sortant contrats aidés

▶ Durée de travail

Le temps de travail est identique à celui des autres salariés de l'entreprise incluant le temps de formation.

▶ Durée de la formation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation en centre doivent représenter entre 15% et 30% de la durée totale du contrat, sans être inférieures à 150 heures (CDD ou CDI).

▶ Rémunération

Le montant de la rémunération varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale.

▶ Aides à l'employeur

- Allégements cotisations sociales sur les bas et moyens salaires
- Exonérations totales des cotisations sociales lorsque le salarié est âgé de 45 et plus
- Aides supplémentaires selon le nombre de salariés, le profil du candidat et en cas d'embauche d'un salarié handicapé

Contact :
- FAFSEA NPC, Karine WOZNICA
- Pôle emploi, Missions locales ou Cap emploi selon votre profil

CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

▶ Le contrat à durée indéterminée (CDI) est la forme normale du contrat de travail. Il est passé entre deux personnes, l'employeur, d'une part, et le salarié, d'autre part, sans limitation de durée.

- ▶ Ce contrat peut être conclu par écrit mais peut également résulter d'une entente verbale entre l'employeur et le salarié. Cependant l'employeur doit informer par écrit le salarié des éléments essentiels à la relation de travail. Le CDI peut être rompu à tout moment dans le cadre de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle.

LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE INTERMITTENT (CDII)

Le CDII est un CDI conclu pour pourvoir des emplois permanents, soumis soit à des variations saisonnières ou de production soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation. Ce contrat prévoit des périodes travaillées et non travaillées sur l'année civile pendant lesquelles le contrat est suspendu sans rupture. Pendant les périodes d'inactivité, le salarié peut avoir une autre activité salariée ou non, voire une formation. Son salaire peut être lissé sur douze mois et il bénéficiera des primes et avantages sociaux toute l'année.

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

▶ Le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat d'exception permettant à l'employeur d'embaucher un salarié pour une durée limitée.

- ▶ Sur le plan juridique, le CDD ne peut être utilisé afin de pourvoir un emploi lié à l'activité habituelle et permanente d'une entreprise. L'employeur ne peut en effet y recourir que dans des cas précisément définis par la loi :
- En cas de remplacement d'un salarié temporairement absent ou du chef d'exploitation
 - En cas d'accroissement temporaire d'activité (il peut s'agir d'une hausse provisoire de l'activité habituelle, mais également de la survenance d'une tâche précise et temporaire telle que la réfection ou l'entretien d'un bâtiment)
 - En cas d'emploi à caractère saisonnier. Cela concerne les tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs
 - En cas d'embauche dans le cadre de mesures pour l'emploi (CIE)

Le CDD doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. La durée maximale du contrat, renouvellement compris, est de 18 mois. Pour les contrats à termes imprécis, par exemple les contrats saisonniers, l'administration estime que la durée d'une saison ne peut pas excéder 8 mois.

Contact :
- APECITA, Bertrand DELESALLE
- Bourse de l'emploi agricole - ANEFA, Caroline BONCZYK ou Guillaume SENESCHAL
- Pôle emploi, Missions locales ou Cap emploi selon votre profil

LE CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE (CTT)

Le CTT est utilisé pour exécuter une tâche à durée limitée, appelée mission. Le travailleur intérimaire est employé par une entreprise de travail temporaire qui le met à disposition d'un employeur.

EMPLOI D'AVENIR

► L'Emploi d'avenir, dispositif de la DIRECCTE, est un contrat d'aide destiné à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes qui ont raté l'étape de la formation initiale en sortant du système scolaire sans diplôme ou avec un petit niveau de qualification. Les compétences acquises dans le cadre de l'emploi d'avenir sont reconnues par une attestation d'expérience professionnelle.

► Qui est concerné ?

Le dispositif est destiné aux jeunes sans emploi de 16 à 25 ans (et jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés), sans diplôme ou titulaires d'un CAP/BEP en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois dans les 12 derniers mois.

A titre dérogatoire, les jeunes à BAC+3 dans les zones prioritaires, en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois sont aussi concernés.

► Accompagnement

- Intégration d'actions de formation en amont, en cours ou à l'issue de l'emploi : remise à niveau, adaptation au poste de travail, acquisition de nouvelles compétences, formation pré qualifiante, formation qualifiante.
- Identification d'un tuteur pour accompagner le jeune pendant son temps de travail. Ce tuteur peut être l'exploitant agricole.
- Suivi personnalisé assuré par un référent de la mission locale ou de Cap emploi pour l'organisation des actions de formation et pour l'accompagnement à l'emploi.

► Type de contrat

Le contrat de travail est un CDI ou un CDD (hors emploi saisonnier) conclu pour une durée d'un an minimum et renouvelable jusqu'à 3 ans.

► Durée de travail

Le poste occupé est un emploi prioritairement à temps plein. Le recrutement à temps partiel est possible si la situation du jeune, la nature de l'emploi ou le volume d'activité le justifie.

► Rémunération

SMIC

► Aides financières à l'employeur

Une aide financière de 35% du SMIC brut pour les employeurs du secteur marchand (après exonération des cotisations sociales et sous réserve d'une action de formation qualifiante) est possible

Contact :
- Pôle emploi, Missions locales ou Cap emploi selon votre profil



CONTRAT UNIQUE D'INSERTION CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CUI - CIE)

► Le contrat initiative emploi (CUI-CIE) est un contrat aidé dans le secteur marchand qui facilite, grâce à une aide financière pour l'employeur, le recrutement et l'accès durable à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.



► Qui est concerné ?

- Demandeurs d'emploi longue durée
- Demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus
- Bénéficiaires du RSA
- Demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés
- Personnes précédemment détenues

► Accompagnement

- Désignation d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur
- Nécessité d'un bilan des actions de formation ou d'accompagnement mises en place
- Obligation pour l'employeur de délivrer au salarié une attestation d'expérience professionnelle à l'échéance du contrat.

► Durée de travail

La durée hebdomadaire maximale prise en charge est de 30h.

► Type de contrat

Le CUI-CIE est un CDD (avec une prise en charge maximale de 6 mois) ou un CDI (avec une prise en charge maximale de 12 mois).

► Rémunération

SMIC

► Aides à l'employeur

Des aides financières sont proposées aux employeurs. Le taux de prise en charge peut être de 20% à 45% selon le profil du candidat (selon arrêté préfectoral du 20 avril 2015).

Contact :
Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi ou conseillers locaux RSA

CONTRAT DE GÉNÉRATION

► Ce dispositif vise à favoriser l'emploi des jeunes, à maintenir les seniors dans leur activité et à assurer la transmission des compétences et des savoir-faire. Ce contrat permet de faciliter la transmission des exploitations agricoles et faciliter l'installation de jeunes agriculteurs.

► Qui est concerné ?

Ce dispositif permet l'embauche d'un jeune et le maintien ou l'embauche d'un sénior quelque soit le niveau d'études du jeune. Ce binôme doit être composé :

- D'un jeune âgé de moins de 26 ans ou 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés et les porteurs de projets Hors Cadre Familial (loi d'Avenir);
- D'un sénior en emploi de 57 ans et plus (55 ans et plus s'il est reconnu travailleur handicapé ou si nouvelle embauche).

► Accompagnement

L'entreprise doit accompagner au mieux le jeune dans le tuilage avec le sénior pour assurer la transmission de son activité.

► Type de contrat

Le jeune doit être recruté en CDI.

► Durée de travail

35 h par semaine

► Rémunération

Les salariés sont rémunérés conformément aux dispositions conventionnelles de l'entreprise. Cette rémunération est donc au moins égale au SMIC horaire ou au minimum conventionnel.

► Aides à l'employeur

Le soutien financier de l'Etat est de 4000 € par an durant 3 ans maximum pour l'employeur, soit l'équivalent de 27% du salaire brut du jeune sous condition de maintien d'emploi d'un associé ou de l'exploitant agricole sur l'exploitation pour l'installation du jeune.

L'aide peut être portée à 8000€ si votre exploitation recrute un jeune de moins de 26 ans en CDI et embauchent simultanément ou au plus tôt six mois avant ce recrutement un salarié âgé d'au moins 55 ans.



Contact :
- DIRECCTE via le chargé de développement de l'emploi et des territoires de votre bassin d'emploi
- Pôle emploi, Missions locales ou Cap emploi selon votre profil

STAGE D'APPLICATION EN EXPLOITATION AGRICOLE

► Le stage d'application en exploitation peut être prescrit dans le cadre de l'accompagnement à l'installation. Il a pour vocation de mettre en relation porteur de projet et exploitant agricole en capacité d'apporter un appui à la réflexion du candidat à l'installation à partir d'une situation professionnelle existante.

► Qui est concerné ?

Tout candidat, sans exclusion, bénéficiaire d'un Plan de Professionnalisation Personnalisé (PPP), peut réaliser un stage en exploitation agricole au regard de son projet et de ses compétences à consolider.

► Démarche

Il existe deux types de stage d'application en exploitation agricole :

- Le stage d'observation visant à approfondir les compétences et les techniques professionnelles d'un porteur de projet ;
- Le stage de mise en situation qui s'inscrit davantage dans une démarche d'étude globale de l'organisation et du fonctionnement d'une exploitation.

► Accompagnement

L'accompagnement sera fait par un maître exploitant en capacité d'accueillir un adulte en situation de préparer activement son installation. Il est inscrit sur un répertoire dédié après avoir suivi une formation à l'accueil et à l'accompagnement d'un adulte en situation de devenir à très court terme responsable d'une exploitation agricole.

A noter : l'exploitation du maître exploitant ne doit pas appartenir à un membre de la famille du stagiaire jusqu'au 3^{ème} degré de parenté. Le maître exploitant doit répondre à un certain nombre de critères dont celui d'exercer une activité d'exploitant agricole depuis plus de 4 ans. Par ailleurs, le conseiller référent du PPP assure le suivi du stage et réalise un bilan global.

► Statut

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPP, le candidat à l'installation est stagiaire agricole. Néanmoins, il peut conserver son statut si ce dernier lui est plus favorable. Une convention de stage doit donc être signée entre le maître exploitant, le stagiaire et le Centre d'Elaboration du PPP (CEPPP).

► Durée du stage

La durée de stage est variable et s'établit dans le cadre du PPP selon les besoins décelés chez le porteur de projet.

| Type de stage | Modalités | Durée minimum d'une séquence | Remarques |
|-------------------|--------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| Observation | Durée maximale : 1 mois | 1 semaine | Cumul possible de 2 stages |
| Mise en situation | Durée possible : de 1 à 6 mois | 1 mois | Durée max : 6 mois |

► Aides à l'employeur

Les bénéficiaires de la bourse ainsi que les montants de la bourse sont définis par arrêté.

Contact :
Point Accueil Installation Transmission (PAIT)

STAGE DE PARRAINAGE

▶ En vue de la professionnalisation d'un candidat à l'installation, un stage de parrainage peut être réalisé chez un agriculteur qui envisage de cesser son activité.

➤ Qui est concerné ?

Les porteurs de projet souhaitant reprendre une exploitation agricole hors du cadre familial éligibles aux aides nationales à l'installation (âgé de moins de 40 ans et ayant la capacité professionnelle agricole).

➤ Accompagnement

Le stage doit être encadré par un centre de formation ou par une structure ayant conclu une convention avec un organisme de formation.

➤ Statut

Une convention de stage doit être signée entre le centre de formation, le stagiaire et le maître de stage.

➤ Durée du stage

Le stage peut avoir lieu pendant une période de 3 à 12 mois, renouvelable pour un motif sérieux dans la limite de 24 mois. Le porteur de projet a le statut de la formation professionnelle.

➤ Aides financière

Une aide financière peut être versée par l'Etat ou la collectivité territoriale au porteur de projet en formation dans le cadre du Programme pour l'Installation et le Développement des Initiatives Locales (PIDIL).

Contact :
Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais, service installation-transmission



LE PASS INSTALLATION APTEA*

(en expérimentation en 2015)

▶ Le Pass Installation APTEA est une formation personnalisée alternant des temps de formation théorique, des temps de formation pratique sur plusieurs fermes et du temps d'échange avec des professionnels pour affiner son projet d'installation en agriculture.

* APTEA : Association pour la Pérénnisation et la Transmission des Emplois en Agriculture

➤ Qui est concerné ?

Tout porteur de projet souhaitant s'installer en agriculture paysanne, ayant un diplôme ou une expérience agricole, dont le projet d'installation est assez défini.

➤ Accompagnement

- Accueil en formation d'un porteur de projet chez plusieurs paysans (nouvellement installés, en rythme de croisière, cédant) souhaitant professionnaliser des porteurs de projet
- Membres d'un collectif A.P.T.E.A.
- Accompagnement individuel et collectif, en amont, pendant et après l'entrée en formation

L'objectif est :

- pour les porteurs de projet : acquérir par la pratique, par l'échange avec les paysans, des savoirs, des compétences décisionnelles, pour mûrir son projet d'installation.
- pour les paysans : transmettre par l'accueil sur sa ferme des savoirs à un porteur de projet, apporter grâce au porteur de projet une vision nouvelle sur sa ferme, favoriser les solidarités entre les paysans.

➤ Type de contrat

Contrat individuel de formation continue

➤ Statut pendant la formation

Stagiaire de la formation continue non rémunéré

➤ Durée du dispositif

1 an

Contact :
Association AVENIR59/62, Nathalie DEGROOTE



TUTORAT

► Le tutorat est un accompagnement privilégié entre deux personnes qui parcourent un chemin semblable mais qui sont à deux stades différents de leur projet. Le tutorat est «une relation humaine entre deux passionnés» qui ne se circonscrit pas uniquement au domaine technique, mais aussi à l'aspect humain. Il permet de regarder un projet de manière globale, en complémentarité avec l'accompagnateur d'AVENIR 59/62. Il permet de développer le savoir être et le savoir-faire pour un métier que certains porteurs de projet méconnaissent.

► Bénéficiaires

Des porteurs de projet en stade de maturation (qui ont fait le choix d'une activité-fil conducteur de leur projet d'installation) et avec lequel une relation de confiance a pu être établie avec la structure accompagnatrice.

► Type de contrat - rémunération - statut

Pendant le tutorat, le porteur de projet conserve le statut, le régime d'indemnisation ou la rémunération dont il bénéficiait antérieurement.

► Durée

Un mois minimum jusqu'à un an renouvelable.

► Accompagnement

La structure établit un lien de confiance avec le porteur de projet et lui propose, si cela est jugé pertinent, le tutorat comme un outil de co-accompagnement. Dans ce cadre, elle propose au porteur de projet, un tuteur qu'elle estime, de par son profil et sa localisation géographique, être le plus pertinent pour l'accompagner. La structure accompagnatrice contacte alors le tuteur, lui explique la démarche, ce qu'est le tutorat et lui « présente » le porteur de projet en vue. Si le tuteur accepte, soit les coordonnées sont données au porteur de projet et au tuteur, soit plusieurs rencontres tripartites sont encadrées. L'accompagnateur suit le binôme et reste l'interlocuteur du tuteur et tuteuré.

L'expérience acquise par les tuteurs leur apporte une légitimité pour accompagner des porteurs de projet. En effet, ils ont pu connaître et franchir de nombreux obstacles que les porteurs du projet rencontrent aujourd'hui (accès à la terre difficile, démarches administratives nombreuses et complexes ...). De part leur connaissance du territoire, ils peuvent apporter des conseils et des contacts précieux aux futurs paysans qui ne sont pas forcément issus de ce territoire ou du milieu agricole. En effet, l'enjeu est ici d'assurer le meilleur accueil possible de ces « nouveaux venus » qui constituent aujourd'hui un vivier important contribuant ainsi au renouvellement des générations agricoles.

De plus, le tutorat met en relation deux générations de paysans, une qui envisage de partir à plus ou moins long terme et une autre qui cherche à s'installer. Ainsi, cette relation pourrait faciliter une association ou une transmission, le moment venu.

Contact :
Association AVENIR59/62, Ivette MADRID



CONTRAT D'APPUI AU PROJET D'ENTREPRISE (CAPE)

► Le CAPE vous permet si vous voulez créer ou reprendre une entreprise de bénéficier de l'accompagnement d'une entreprise ou association, qui s'engage à fournir une aide particulière et continue. Vous vous engagez à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'entreprise.

► Qui est concerné ?

Vous pouvez bénéficier du CAPE en tant que :

- Personne physique, porteuse d'un projet de création ou reprise d'entreprise, à l'exception des salariés à temps plein
- Dirigeant associé unique d'une EURL ou d'une SASU

► Accompagnement

Le CAPE est proposé soit par une société, soit une association qui vous aide à la préparation à la création ou à la reprise d'entreprise et à la gestion d'une activité.

La société ou l'association met à votre disposition des moyens techniques et matériels.

Le CAPE permet :

- L'étude de la faisabilité d'un projet,
- La mise en œuvre de toutes les conditions de réalisation du projet,
- La réalisation des actes préparatoires à la création ou à la reprise d'entreprise,
- L'appui du développement de l'activité de votre entreprise.

► Type de contrat

Le CAPE est obligatoirement conclu par écrit, pour une durée maximale de 12 mois, renouvelable 2 fois.

► Statut social du porteur de projet

Vous bénéficiez :

- Des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail, ainsi qu'aux services de santé au travail et aux travailleurs privés d'emploi,
- De l'affiliation aux assurances sociales du régime général de sécurité sociale,
- De la couverture obligatoire au titre des accidents du travail.

Contact :
A Petits Pas via la couveuse d'activité agricole
« La Chrysalide », Claire QUINTIN



RÉPERTOIRE DÉPARTEMENTAL INSTALLATION (RDI)

▶ Le RDI est un outil public permettant de mettre en relation un cédant qui souhaite transmettre son exploitation avec un ou des candidats qui sont à la recherche d'une exploitation agricole. Cet outil est mis en œuvre dans le cadre de la mission de service public de la Chambre d'Agriculture. C'est un service gratuit qui garantit confidentialité et transparence.

▶ Qui est concerné ?

Les porteurs de projets à la recherche d'une exploitation agricole afin de concrétiser leur installation.

▶ Les étapes

- Recherche d'exploitation agricole sur le site Internet www.repertoireinstallation.com

Les annonces des exploitations agricoles sont publiées après évaluation de leur repreneabilité.

- Mise en relation

Si une annonce vous intéresse, inscrivez-vous sur le site du RDI et contactez le conseiller référent. Il vous sera demandé de remplir une fiche pour renseigner vos contacts, votre expérience, votre projet d'installation, vos apports personnels. Cela permettra de confirmer votre adéquation avec l'annonce. Une mise en relation peut alors être faite entre le cédant et le repreneur via le conseiller.

- Période de tuilage

Une période de tuilage peut être nécessaire entre le cédant et le repreneur. Elle permettra au repreneur de mieux connaître le fonctionnement de l'exploitation et de faciliter les échanges. Cette phase peut se réaliser dans le cadre d'un contrat de travail ou au cours d'un stage de parrainage.

- Transmission de l'exploitation

Après le tuilage, la transmission de l'exploitation peut alors avoir lieu.

▶ Accompagnement

Le conseiller référent est à l'interface entre le cédant et le candidat repreneur. Il accompagne le repreneur dans son parcours à l'installation et apporte un soutien moral dans les démarches.



Contact :
Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais, Jean-Marc MOREL

AIDE AUX CHOMEURS CRÉANT OU REPRENANT UNE ENTREPRISE (ACCRES)

▶ Si vous êtes demandeur d'emploi, l'Accre vous facilite la création d'activité. L'aide aux demandeurs d'emploi créant ou reprenant une entreprise consiste notamment en une exonération de charges sociales pendant un an et le maintien des minimas sociaux.



▶ Qui est concerné ?

Peuvent en bénéficier les personnes qui créent ou reprennent une exploitation agricole :

- Les demandeurs d'emploi indemnisés ou susceptibles de l'être;
- Les demandeurs d'emploi, non indemnisés, inscrits à Pôle emploi durant six mois au cours des 18 derniers mois;
- Les bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active), les bénéficiaires du RMI (leur conjoint ou concubin)
- Les bénéficiaires de l'Allocation Parent Isolé (API);
- Les bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS);
- Les bénéficiaires de l'Allocation Temporaire d'Attente (ATA) sous certaines conditions;
- Les jeunes de 18 à 25 ans révolus;
- Les personnes de moins de 30 ans non indemnisées ou reconnues handicapées;
- Les créateurs qui installent leur entreprise au sein d'une Zone Urbaine Sensible (ZUS);
- Les salariés d'une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire qui reprennent tout ou partie de son activité et qui en exercent le contrôle :
 - Détenir personnellement ou avec son conjoint, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin, ses ascendants et descendants, plus de 50 % du capital, dont au moins 35 % à titre personnel ;
 - Ou diriger l'entreprise et détenir au moins un tiers du capital, personnellement ou avec son conjoint, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin, ses ascendants et descendants, dont au moins 25 % à titre personnel, sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas plus de la moitié du capital.

▶ Aides

L'ACCRES comprend trois volets :

- Une exonération des charges sociales (assurance maladie, maternité, retraite, risque accident du travail ...) d'une durée d'un an, à compter de la création ou la reprise de l'entreprise, ou de la date d'affiliation au régime des non-salariés.
- Le maintien de certains minimas sociaux, pendant les premiers mois d'activité de l'entreprise (RSA, ASS, Allocation veuvage, ATA)
- La possibilité de cumul avec d'autres dispositifs comme le Nouvel Accompagnement pour la Création et la Reprise d'Entreprise (NACRE) ou l'Aide à la Reprise ou à la Création d'Entreprise (ARCE)

Contact :
Pôle emploi, Missions locales ou Cap emploi

3 ANNUAIRE

| | |
|---|-------------|
| AFIP | p.48 |
| APECITA | p.48 |
| AVENIR 59/62 | p.49 |
| A Petits Pas | p.49 |
| Bourse de l'emploi agricole - ANEFA | p.50 |
| CEDAPAS | p.50 |
| Chambre d'agriculture de région Nord-Pas-de-Calais | p.51 |
| DIRECCTE | p.51 |
| Etablissements de l'enseignement agricole | p.52 |
| FAFSEA | p.52 |
| Fédération Régionale des Services de Remplacement | p.53 |
| FRCUMA | p.53 |
| Groupements d'Employeurs départementaux | p.54 |
| GEIQ 3A | p.54 |
| MSA | p.55 |
| PAIT | p.55 |
| Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi | p.56 |
| SAMETH | p.57 |
| VIVEA | p.57 |

AFIP - LE GERMOIR

Présentation de la structure :

L'AFIP (Association de Formation et d'Information Pour le développement des initiatives rurales) est basée à Ambricourt, sur la Communauté de Communes de Fruges. L'AFIP accompagne les personnes dans le montage de leur projet et offre la possibilité, pour les porteurs de projets agricoles de se tester sur l'espace test agricole du Gerموir : pendant 2 ans, ils ont accès à un accompagnement adapté, une parcelle de terre, du matériel de culture et un endroit de stockage.

AFIP Le Gerموir
31 rue Principale, 62310 AMBRICOURT

03 21 04 39 69
afip5962@free.fr
www.afip.asso.fr

Pierre-Henri ROUSSEL, coordinateur
rousseau.afip5962@gmail.com
03 21 04 39 69

Emmanuel MERLIN
merlin.afip5962@free.fr

Missions principales au service des employeurs agricoles

- transmission des offres d'emploi auprès de tous les porteurs de projets
- transmission des offres de reprise auprès des porteurs se testant.
- accompagnement pour la gestion des conflits

Missions principales au service des candidats à l'emploi

Mise en place d'ateliers pour accompagner au plus juste, les porteurs de projets, en fonction de leurs besoins.



APECITA

Présentation de la structure :

L'APECITA est une association, spécialiste de l'emploi dans l'agriculture, l'agroalimentaire et l'environnement. Mettre en relation les employeurs et les personnes à la recherche d'un emploi ou d'une évolution professionnelle est sa principale mission



APECITA Nord Pas-de-Calais Picardie
56 avenue Roger Salengro
BP 90136 - 62054 SAINT LAURENT BLANGY

03 21 60 48 68
arras@apecita.com
www.apecita.com

Bertrand DELESALLE
Délégué Régional
bdelesalle@apecita.com

Charline LAROZE
Conseillère Emploi Formation
claroze@apecita.com

Elisabeth MAYEUR
Assistante Emploi Formation
arras@apecita.com

Missions principales au service des employeurs agricoles

L'APECITA accompagne les recrutements et propose un service à la carte :

- analyse du poste à pourvoir (également dans le cas particulier d'une embauche en vue d'une cession d'exploitation)
- recherche et pré qualification des candidatures
- accompagnement recrutement complet
- proposition de méthode et d'outils d'aide à la décision en matière de connaissance de la personnalité des candidats

Missions principales au service des candidats à l'emploi

L'APECITA informe sur les formations et leurs débouchés en agriculture, agro-alimentaire et environnement. Elle accompagne dans le choix d'une orientation professionnelle adaptée et conseille dans la mise en œuvre du projet.

- Accompagnement dans l'élaboration du projet professionnel
- Bilan de compétences
- Informations sur le marché de l'emploi, les filières et les métiers
- Conseils en stratégie et techniques de recherche d'emploi et de stage
- Entretiens personnalisés et / ou ateliers collectifs.

A PETITS PAS - CHRYSALIDE

Présentation de la structure :

A Petits PAS - Chrysalide est une couveuse d'entreprises en milieu rural. Ses deux antennes du Nord et du Pas de Calais accueillent et accompagnent les personnes ayant un projet de création d'entreprise rurale ou d'installation agricole.

Missions principales au service des employeurs agricoles

Nous offrons un hébergement juridique (Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise) aux personnes souhaitant tester leur activité avant de s'installer. Cet hébergement juridique s'accompagne d'un suivi individuel et de formations collectives, organisés avec le collectif de l'envie au projet.

A Petits PAS - Pas de Calais
16, Route de Canlers
62310 RUISSEAUVILLE
03 21 41 70 07

A Petits PAS - Nord
5, avenue Louis Loucheur
59440 AVESNES SUR HELPE
03 27 64 05 79

equipe@apetitspas.net
www.envieauprojet.fr

Claire QUINTIN
animatrice couveuse et accompagnatrice
claire.q@apetitspas.net
03 27 64 05 79



AVENIR 59/62

(Association pour la Valorisation Economique des Nouvelles Initiatives Rurales)



Présentation de la structure :

AVENIR 59/62 est une association constituée de paysans, porteurs de projet et citoyens qui, depuis 1995, accompagne des porteurs de projet « atypiques » et « hors normes : n'ayant pas accès aux aides nationales dans leur installation en agriculture paysanne.

Il s'agit souvent de projets innovants, respectueux de l'environnement, créant des emplois et de la valeur ajoutée sur de petites surfaces, mobilisant en général de faibles investissements, et qui s'attachent à s'insérer dans la vie locale.

Missions principales au service des employeurs agricoles

- Mise en relation avec des porteurs de projet souhaitant s'expérimenter
- Mise en relation avec un réseau de paysans locaux
- Dispositifs : stage, tutorat, Pass Installation APTEA

AVENIR 59/62
Maison des Paysans
40 avenue Roger Salengro
62223 SAINT-LAURENT-BLANGY

03 21 24 32 52
contact@avenir5962.org
www.avenir5962.org

Fanny LE PADELLEC,
coordinatrice et animatrice

Ivette MADRID, animatrice

Nathalie DEGROOTE, animatrice

Missions principales au service des candidats à l'emploi

- Accompagnement individuel pour exprimer son projet et avancer vers sa réalisation quel que soit son stade d'avancement
- Temps collectifs pour mettre en réseau des futurs paysans et paysans : journées échange sur des fermes, formations
- Soutiens directs par des paysans (groupes locaux, tutorat, APTEA...)
- Un prêt d'honneur pour les personnes n'ayant pas accès aux aides nationales (12000 euros, taux 0%, sur fonds du Conseil Régional et Général du Nord)
- Partenaire du PAIT
- Partenaire du Collectif de l'Envie au Projet (ACCUEIL PAYSAN, AFIP, A PETITS PAS, AVENIR 59/62) et du réseau INPPACT (ACCUEIL PAYSAN, ADEARN, AFIP, AFOCG, A PETITS PAS, ARCADE Paysans et Ruraux Solidaires, AVENIR 59/62, CEDAPAS, CIVAM, GABNOR, TERRE DE LIENS)

BOURSE DE L'EMPLOI AGRICOLE NORD PAS DE CALAIS - ANEFA



FDSEA du Nord
Maison des Agriculteurs
Zone d'activités - 2 rue de l'Épau
59230 SARS ET ROSIÈRES

03 27 09 19 26 - Fax: 03 27 09 19 34
nord@anefa.org
www.anefa-emploi.org

Guillaume SENESCHAL
Juriste Droit Social
ggeneschal@fdsea59.fr

FDSEA du Pas-de-Calais
Cité de l'Agriculture
54-56 avenue Roger Salengro BP 136
62054 SAINT-LAURENT-BLANGY

03 21 60 57 13
pas-de-calais@anefa.org
www.anefa-emploi.org

Caroline BONCZYK
Juriste Droit Social
cbonczyk@fdsea62.fr

Présentation de la structure :

Pour faire face à des besoins de main d'œuvre spécifiques, les partenaires sociaux régionaux du monde agricole se sont rapprochés de l'Association Nationale Emploi Formation en Agriculture (ANEFA) afin de pouvoir utiliser leur bourse de l'emploi présente dans la majorité des départements français.

Cette bourse, uniquement dédiée aux métiers de l'agriculture, répertorie sur le site www.anefa-emploi.org, l'ensemble des offres et demandes d'emploi collectées et mises en ligne par les gestionnaires territoriaux.

Chaque gestionnaire recueille gratuitement les offres et les demandes d'emploi propres à son département et met en relation, si besoin est, les employeurs et les candidats.

Missions principales au service des employeurs agricoles

Inscription des demandes d'emploi et mise en relation des employeurs et des demandeurs d'emploi.

Missions principales au service des candidats à l'emploi

Elaboration des offres d'emploi des employeurs, mise en ligne des offres d'emploi sur le site de l'ANEFA, et mise en relation des employeurs et des candidats.

CEDAPAS Centre d'Etudes pour le Développement d'une Agriculture Plus Autonome et Solidaire



Présentation de la structure :

Le CEDAPAS regroupe des agriculteurs ayant la volonté de questionner et faire évoluer leurs pratiques de manière durable, dans le cadre de la Charte de l'agriculture paysanne.

Le CEDAPAS met en œuvre des actions sur des thématiques très diverses, à destination d'agriculteurs, de lycées agricoles, de consommateur, de territoires et du grand public.

Faciliter la transmission des fermes afin de limiter la diminution du nombre de fermes et de l'emploi agricole est une partie importante du travail du CEDAPAS depuis 2010.

CEDAPAS
40 Avenue Roger Salengro
62 223 SAINT LAURENT BLANGY

03 21 24 31 54
cedapas.npd@orange.fr
www.cedapas-npd.org

Audrey GREGOIRE
Emilie LACOUR
Animatrices

Missions principales au service des employeurs agricoles

Animation et accompagnement individuel et collectif d'agriculteurs en réflexion sur l'évolution de leur ferme, tant sur les aspects sociaux (organisation du travail, ...) qu'économiques et techniques. Sur la thématique de l'emploi agricole, le CEDAPAS a été amené à organiser des formations sur le temps de travail, à accompagner un groupe d'agriculteurs à la création d'un groupement d'employeurs, et à réfléchir à la dimension humaine dans la prise de décision sur sa ferme « Cultivons l'humain sur nos fermes ».

CHAMBRE D'AGRICULTURE DE RÉGION NORD-PAS-DE-CALAIS



Chambre d'agriculture de région Nord-Pas de Calais
56 avenue Roger Salengro
BP 80039 - 62051 SAINT LAURENT BLANGY

03 21 60 57 86 - Fax : 03 21 60 57 89
www.agriculture-npd.fr

Martine NOEL - 03 21 60 58 05
Emploi, Formation
martine.noel@agriculture-npd.fr

Jean-Marc MOREL - 03 21 60 57 26
Installation, Transmission
jean-marc.morel@agriculture-npd.fr

Fabrice COSSART - 06 74 48 62 22
conseiller apprentissage développeur
secteur agricole
cfe-apprentissage@agriculture-npd.fr

Julie MIROUX - 06 43 69 89 32
conseillère apprentissage
développeur secteur agricole
cfe-apprentissage@agriculture-npd.fr

Présentation de la structure :

La Chambre d'agriculture de région du Nord-Pas-de-Calais est un établissement public au service des agriculteurs et des acteurs du monde rural. Elle représente leur intérêt vis-à-vis des pouvoirs publics et des collectivités locales. Son action s'inscrit dans un cadre régional tout en restant résolument ancrée au cœur des territoires avec 196 salariés répartis sur 13 antennes.

Missions principales au service des employeurs agricoles

- Accompagnement des maîtres d'apprentissage
 - Réponses aux questions liées au contrat d'apprentissage
 - Accompagnement pour
 - définir le profil du jeune en fonction des besoins de l'employeur
 - la recherche du jeune
 - les démarches, la réglementation liée à l'embauche et le management spécifique jusqu'à la fin de la période d'essai
- Former, informer, conseiller les agriculteurs au quotidien dans l'évolution et l'adaptation de leurs entreprises et accompagner leurs projets collectifs, notamment en termes d'emploi
- Création de Groupements d'Employeurs : aide pour la création des Groupements d'Employeurs (accompagnement pour les statuts de l'association, les adhérents, la constitution du bureau), mise en relation avec les groupements existants.

Missions principales au service des candidats à l'emploi

- Informer sur les formations agricoles
- Animer le Point Accueil Installation Transmission
- Contribuer à la performance économique de l'agriculture en accompagnant les projets de développement économique

DIRECCTE - Direction Régionale des entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi



DIRECCTE - Siège
70 rue Saint Sauveur BP 456
59 021 LILLE CEDEX

03 20 96 48 60 - Fax : 03 20 52 74 63
www.nord-pas-de-calais.direccte.gouv.fr

La DIRECCTE Nord-Pas-de-Calais est divisée en 3 Unités territoriales (Nord-Lille, Nord-Valenciennes, Pas-de-Calais) : contacter par téléphone ou rendez-vous directement au bureau de la DIRECCTE de votre bassin d'emploi pour obtenir un contact personnalisé.

www.nord-pas-de-calais.direccte.gouv.fr

Présentation de la structure :

Le regroupement de plusieurs services de l'Etat au sein de la DIRECCTE vise à lui permettre de se positionner en interlocuteur privilégié des entreprises. Elle s'appuie sur des Unités Territoriales et des bassins d'emploi pour mener des actions de proximités ciblées, au plus près des besoins et des acteurs concernés.

La DIRECCTE propose un service public confidentiel, gratuit et de proximité.

Missions principales au service des employeurs agricoles

- Pôle Travail auquel appartient l'inspection du travail : assurer le respect des réglementations du travail, dont la santé au travail, améliorer la qualité du travail et des relations sociales, animer le dialogue social
- Pôle Entreprises, Economie, Emploi auquel appartiennent les chargés de développement de l'emploi et des territoires : accompagner les entreprises dans le développement économique, la compétitivité et la qualification des salariés ; améliorer l'accès et le retour à l'emploi des actifs, jeunes et adultes.

ETABLISSEMENTS DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE



Plus d'informations et liste des établissements du Nord-Pas-de-Calais sur les sites Internet :

- EPLEFPA : www.educagri.fr
- CNEAP : www.cneap.fr
- MFR : www.mfr.asso.fr
- UNREP : www.maformationagricole.com

Présentation de la structure :

Les établissements agricoles offrent une variété de parcours de formation allant de la classe de 4ème jusqu'au Bac +5 en passant par les CAP, Bac Pro, Bac S, Bac techno et BTS, Licence Pro par la voie générale, technologique et professionnelle; en formation scolaire, par apprentissage ou en formation continue pour adultes. Ils relèvent du Ministère en charge de l'Agriculture.

L'enseignement agricole est donné dans :

- Les lycées d'enseignement général, technologique et professionnel agricole (LEGTSA) pour la formation initiale,

- Les centres de formation d'apprentis (CFA) pour la formation par apprentissage,
- Les centres de formation professionnelle et de promotion agricoles (CFPPA) pour la formation continue.

L'enseignement peut être donné dans des établissements :

- Publics : Etablissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles (EPLFPA)
- Privés : Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé (CNEAP) ou Maison Familiale Rurale (MFR) ou Union Nationale Rurale d'Education et de Promotion (UNREP). Les MFR dispensent uniquement une formation par alternance.

FAFSEA NORD PAS DE CALAIS



Présentation de la structure :

Le FAFSEA finance les actions de formation et d'accompagnement au bénéfice des salariés de son champ de compétences dont l'agriculture. Acteur de la performance de ses 200 000 entreprises adhérentes, le FAFSEA contribue à développer l'emploi qualifié.

Pôle Jules Verne
9 rue Mathias Sandorf
80440 BOVES

03 22 22 59 59 - Fax : 03 22 72 01 54
nordpasdecalsais@fafsea.com
www.fafsea.com

Karine WOZNICA
Conseillère Formation Nord
karine.woznica@fafsea.com
03 22 22 59 51

Aurore VERMESSE
Conseillère Formation Pas de Calais
aurore.vermesse@fafsea.com
03 22 22 59 59

Missions principales au service des employeurs agricoles

Le FAFSEA peut vous aider à identifier vos besoins en main d'œuvre. Il vous accompagne également dans la réalisation de la fiche de poste.

FÉDÉRATION RÉGIONALE DES SERVICES DE REMPLACEMENT



Présentation de la structure :

La Fédération Régionale des Services de Remplacement regroupe 4 associations réparties sur le territoire. L'objet de ces associations est de remplacer les agriculteurs pour les motifs suivants : maladie accident décès, maternité paternité, formation mandat professionnel et vacance des exploitants agricole.

Z.A.E La Creule
59190 Hazebrouck

Tél : 03 28 49 50 48.
Fax : 03 28 49 50 22
Mail : d.paccou@nordnet.fr

Dominique PACCOU
Animateur Régional

Missions principales au service des employeurs agricoles

Les Services de remplacement apportent leur expertise grâce à une équipe de salariés (80 E.T.P.) expérimentée et compétente.

L'équipe est disponible 7 jours/7 pour vous remplacer :

- élevage bovins, traites ...
- porcins ...
- divers travaux de culture ...

Missions principales au service des candidats à l'emploi

Les Services de remplacement recrutent des agents ayant une formation en agriculture et une solide expérience en exploitation agricole, travaux d'élevage, traite, conduite de matériel.

Disponible et mobile avec une capacité d'adaptation importante, nos agents ont une passion commune : le remplacement des agriculteurs.

FRCUMA NORD PAS DE CALAIS



Présentation de la structure :

La Fédération Régionale des CUMA accompagne le développement des CUMA. Une CUMA est un groupe d'agriculteurs organisé en coopérative dans l'objectif d'investir en commun dans du matériel agricole ou tout autre projet collectif y compris l'emploi partagé.

FRCUMA
56 avenue Roger Salengro
BP 80039
62051 SAINT LAURENT BLANGY

03 21 60 57 53 - Fax : 03 21 60 57 55
nord.pas-de-calais@cuma.fr
www.nordpasdecalsais.cuma.fr

Mathilde CAPET
animatrice régionale en charge de
l'emploi
mathilde.capet@cuma.fr
03 21 60 57 53

Missions principales au service des employeurs agricoles

Accompagnement et animation des groupes d'agriculteurs souhaitant embaucher au sein d'une CUMA existante ou à créer.

L'animateur accompagne le groupe dans la définition de ses besoins en main d'œuvre, dans la recherche du profil du salarié, dans la quantification du coût pour la CUMA et dans l'organisation commune autour de l'emploi partagé.

GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS DÉPARTEMENTAUX

Présentation de la structure :

Le Groupement d'Employeurs est une association dont l'objet est de mettre à disposition du personnel auprès des adhérents.

Groupement d'Employeurs du Nord
Z.A.E La Creule
59 190 HAZEBROUCK

03 28 49 50 48 - Fax. 03 28 49 50 22
d.paccou@nordnet.fr

Dominique PACCOU, directeur

Groupement d'Employeurs agricole et rural du 62 (GEAR 62)
901 Boulevard de la manutention
Résidence de l'arsenal
BP 40154 - 62922 AIRE-SUR-LA-LYS CEDEX

03 21 11 32 82 - Fax : 03 21 11 32 83
sra62@orange.fr

Catherine SALINGUE, directrice

Missions principales au service des employeurs agricoles

Le Groupement d'Employeurs permet aux agriculteurs d'avoir un salarié sur l'exploitation de façon très ponctuelle ou planifiée à l'année.

Les domaines d'activité :

- Chauffeurs de matériels agricoles
- Divers travaux d'élevage
- Divers travaux de rénovation et de construction de bâtiments d'exploitation.

Missions principales au service des candidats à l'emploi

Le Groupement d'Employeurs embauche des salariés ayant une solide expérience en exploitation agricole pour tous travaux, en contrat saisonnier ou CDI. Chaque salarié découvre une diversité de missions très enrichissantes.

GEIQ 3A NORD PAS-DE-CALAIS



Présentation de la structure :

Le GEIQ 3A a pour objet la mise à disposition de salariés auprès de ses membres (exploitants agricoles, ETA, Horticulteurs, maraichers...) en veillant à l'organisation de parcours de qualification (par le biais de contrat d'alternance : contrat de professionnalisation).

GEIQ 3A
2 Rue d'Hermies
62 124 BERTINCOURT
06 48 95 95 98
geiq3a@gmail.com

Nadège DURIMEL, Responsable
06 48 95 95 98

Missions principales au service des employeurs agricoles

- Accompagnement au recrutement et mise à disposition de personnels
- Totalement déchargé des démarches administratives liées au recrutement,
- Planning basé sur l'annualisation du temps de travail,
- Construction de contenu et planning de formation adaptés aux besoins.

Missions principales au service des candidats à l'emploi

- Sélection de candidats à partir de CV, lettre de motivation et tests de recrutement.
- Mise en relations avec les exploitants adhérents du GEIQ.

Lorsque le candidat devient salarié du GEIQ 3A, il bénéficie :

- D'une rémunération fixe,
- D'une formation professionnelle qualifiante par alternance.

MSA - MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE



MSA du Pas-de-Calais
1, Rue André Gatoux
62000 ARRAS

MSA du Nord
59716 LILLE CEDEX 9

Plus d'informations et les contacts sur le site Internet :
www.msa59-62.fr/lfr

La MSA gère l'ensemble des branches de la sécurité sociale, à savoir non seulement la maladie, la famille, la vieillesse, ainsi que les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais également le recouvrement. En plus du versement des prestations, elle assure donc la collecte et le contrôle des cotisations sociales dues par les employeurs de main-d'œuvre et les non-salariés.

Elle gère également la protection sociale complémentaire en matière de retraite, santé et de prévoyance. Elle prend aussi en charge la médecine du travail et mène des actions de prévention des risques professionnels.

PAIT - POINT ACCUEIL INSTALLATION TRANSMISSION

Point Accueil Installation Transmission
Antenne de Saint-Laurent-Blangy
56 avenue Roger Salengro
BP 80039 - 62051 SAINT LAURENT BLANGY
Tel: 03 21 60 57 41

Antenne de Sars-et-Rosières
2 rue de l'Epau
59230 SARS ET ROSIÈRES
03 27 21 46 91

pait@agriculture-npdc.fr

Présentation de la structure :

Le Point Accueil Installation Transmission est le guichet unique qui garantit une information exhaustive de qualité sur les différentes étapes conduisant au métier d'agriculteur, de la création de l'activité à la transmission

Il est ouvert à tous les porteurs de projet en agriculture et à tous les futurs cédants quel que soit l'âge ou le profil de parcours.

Les conseillers répondent à toutes vos questions par téléphone ou sur rendez-vous, vous accompagnent et vous orientent vers les diverses structures d'appui adaptées à vos besoins et à l'avancée de votre projet. A ce jour, plus de 40 organismes partenaires du PAIT vous accompagnent dans vos projets.

Les conseillers vous accueillent et vous informent en toute confidentialité, vous écoutent, vous conseillent et vous orientent vers les spécialistes correspondant à vos besoins.

Missions principales au service des employeurs agricoles

Les conseillers du PAIT :

- Accueillent et informent tout cédant qui envisage de transmettre son exploitation dans le cadre familial ou hors cadre familial
- Orientent les cédants vers les structures adaptées en fonction de leur besoin
- Facilitent la mise en relation des cédants avec des porteurs de projet
- Accompagnent les cédants dans les différentes démarches

Missions principales au service des candidats à l'emploi

Les conseillers du PAIT :

- Accueillent et informent tout porteur de projet qui envisage de reprendre une exploitation, de créer ou de développer une activité agricole
- Orientent vers les structures appropriées en fonction des besoins identifiés
- Accompagnent les porteurs de projet dans la réflexion de la mise en œuvre de leur entreprise
- Aident le candidat dans l'élaboration du plan de professionnalisation personnalisé (PPP).

PÔLE EMPLOI, MISSION LOCALE, CAP EMPLOI

Pôle emploi
Rendez-vous à l'agence dont vous dépendez :
www.pole-emploi.fr/annuaire/
Le numéro unique pour joindre votre Pôle emploi est le 39 95 pour les employeurs
39 49 pour les demandeurs d'emploi

Pôle emploi

Pôle emploi est un acteur majeur du marché de l'emploi où il s'investit pour faciliter le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi et offrir aux entreprises des réponses adaptées à leurs besoins de recrutement. Les conseillers œuvrent au quotidien pour être le trait d'union entre les demandeurs d'emploi et les entreprises.



Mission locale
Animation régionale des Missions locales
Immeuble «Le Vendôme»
50 rue Gustave Delory - 59000 LILLE

03 20 90 73 15- Fax: 03 20 90 73 19
ml-npdc@c2rp.fr

Les coordonnées des Missions locales dépendant du territoire où vous vous situez, elles sont disponibles sur www.missionslocales-npdc.fr

Mission locale

Les Missions locales offrent à chaque jeune de moins de 26 ans sorti du système scolaire :

- Un accueil et une information de proximité ;
- Un accompagnement individualisé dans la construction de son parcours d'insertion professionnelle et sociale ;
- Un appui dans sa recherche d'emploi et dans ses démarches d'accès à la formation, à la santé, au logement, aux droits, à la citoyenneté ;
- Une aide à la résolution des problèmes administratifs (ressources financières, documents personnels...).



Cap emploi
Le territoire du Nord-Pas-De-Calais est couvert par 4 Cap emploi (qui disposent d'antennes ou de permanences sur les différents bassins d'emploi).

Pour trouver le Cap emploi le plus proche de chez vous, rendez-vous sur le site internet www.capemploi.com

Cap emploi

Cap emploi est un réseau national d'Organismes de Placement Spécialisés dédié à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les conseillers Cap emploi apportent un service de proximité aux employeurs et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi des personnes handicapées.

Missions principales au service des employeurs agricoles

- Aider à la définition d'un projet de recrutement
- Rechercher et présenter des candidatures ciblées
- Soutenir dans la mise en œuvre des aides et adaptations au poste
- Faciliter l'accueil du collaborateur handicapé et sa prise de fonction



Missions principales au service des candidats à l'emploi

- Identifier les potentiels d'accès à l'emploi par un diagnostic professionnel
- Elaborer et mettre en œuvre un projet de formation
- Soutenir la personne dans sa recherche d'emploi
- Faciliter la prise de fonction au poste de travail

SAMETH

AGEFIPH Délégation Nord-Pas-de-Calais
27 Bis Rue du Vieux Faubourg
59040 LILLE Cedex

08 00 11 10 09

Marion ADAM VALENTE
m-adam-valente@agefiph.asso.fr

Présentation de la structure :

Financé par l'Agefiph, le SAMETH (Service d'Appui au Maintien des Travailleurs Handicapés) est un organisme spécialiste du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Il apporte à l'employeur et au salarié toute l'information sur la démarche de maintien dans l'emploi. Le SAMETH peut faire appel aux aides et dispositifs de droit commun existants (temps partiel thérapeutique, contrat de rééducation professionnelle...) mais aussi aux prestations et aux aides de l'offre d'interventions de l'Agefiph. Si aucune solution ne peut être trouvée dans l'entreprise, il fait le lien avec Pôle emploi ou Cap emploi, qui accompagnera le salarié dans la recherche d'un nouvel emploi.

Missions principales au service des employeurs agricoles et des candidats à l'emploi

Les conseillers SAMETH apportent aides et conseils aux employeurs et aux personnes handicapées à toutes les étapes de la démarche, en fonction des besoins rencontrés :

- Informations et conseils sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi.
- Analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées.
- Mobilisation des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien

VIVEA

VIVEA
516 rue St Fusciens
80 000 Amiens
03 22 33 35 60, Fax. 03 22 33 35 61
www.vivea.fr

Lysiane BOUDENNE - 06 75 66 49 18
conseillère formation
l.boudenne@vivea.fr

Présentation de la structure :

VIVEA est le fonds de formation de 630 400 chefs d'entreprise, aides familiaux, collaborateurs d'exploitation ou d'entreprise, cotisants de solidarité et personnes en parcours d'installation des secteurs suivants :

- Exploitations et entreprises agricoles
- Entreprises de travaux agricoles ou forestiers
- Entreprises du paysage, horticulture et pépinières

Missions principales au service des employeurs agricoles

VIVEA accompagne les chefs d'entreprise du secteur agricole et leurs conjoints dans le développement de leurs compétences et le financement de leur formation professionnelle continue.

Missions principales au service des candidats à l'emploi

VIVEA accompagne les porteurs de projets possédant une attestation d'inscription au parcours à l'installation dans le développement de leurs compétences et le financement de leur formation professionnelle continue.



Remerciements

Nous remercions les organismes institutionnels et associatifs qui ont participé à la réalisation de ce guide : ADEFI, AFIP, APECITA, A Petits Pas, ARML, Bourse de l'emploi – ANEFA, Cap Emploi, CEDAPAS, CIVAR, CFPPA Nord/Pas-de-Calais, CNEAP, DIRECCTE, EDT, FAFSEA, FRSSR, GABNOR, GE Flandres Lille, GEIQ3A, Missions Locales, MSA, Nord Lapin, Pays de la Lys romane, PAIT, Pôle Emploi, Pôle Légumes région Nord, URGPP, VIVEA.

Ce document a été réalisé par la Chambre d'Agriculture de région Nord-Pas-de-Calais, AVE-NIR 59/62, FRCUMA avec la contribution de Pauline Singez, étudiante de l'Ecole Supérieure d'Agriculture. Il a été financé par la Région Nord-Pas-de-Calais dans le cadre du chantier « Emploi » du Programme Régional de Création et de Transmission Agricole. Conception service communication de la Chambre d'agriculture du Nord-Pas de Calais - CF 044 - septembre 2015 - crédits photo : FRCUMA NPDC, Vincent Marmuse, URGPP INTERPORC, AFIP.

