



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Développement des Groupements d'Employeurs agricoles

Rapport n° 23032

établi par

Bruno GADOUD

Inspecteur général

Geneviève JOURDIER

Inspectrice générale

Septembre 2023

CGAAER
CONSEIL GÉNÉRAL
DE L'ALIMENTATION
DE L'AGRICULTURE
ET DES ESPACES RURAUX

SOMMAIRE

RESUME.....	5
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	7
1. OBJECTIFS ET DEROULEMENT DE LA MISSION.....	9
1.1. Le contexte	9
1.2. Les objectifs de la mission	9
1.3. La méthode de travail et le déroulement de la mission	10
2. ETAT DES LIEUX DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS (GE) AGRICOLES	11
2.1. Un dispositif défini par son objet	11
2.2. Une formule qui s'adresse à tous les secteurs	12
2.2.1. Le nombre total de GE mal connu	12
2.2.2. Une représentation des GE éclatée entre de multiples acteurs	13
2.2.3. L'appel à manifestation d'intérêt pour la promotion des GE	15
2.3. ... mais surtout présente en agriculture	15
2.3.1. Un nombre de GE agricoles désormais stable.....	16
2.3.2. Une répartition hétérogène des GE agricoles sur le territoire.....	17
2.3.3. Des GE aux organisations très diverses	18
2.3.4. Essai de typologie des GE agricoles	21
2.4. Un fort développement de l'emploi salarié dans les GE agricoles.....	25
2.4.1. Une croissance de l'emploi dans les GE agricoles dans un contexte de décroissance du nombre d'exploitations.....	25
2.4.2. Un quasi-doublement du nombre d'emplois par GE depuis 2010	26
2.4.3. Un accroissement du nombre de CDD, mais également de CDI.....	27
3. LES GE AGRICOLES ET LES DIFFERENTS ACTEURS	31
3.1. Pour les territoires, une source d'emplois	31
3.1.1. Des appuis possibles par les collectivités territoriales.....	31
3.1.2. Des emplois essentiellement agricoles	31
3.1.3. Des relations instaurées avec les acteurs de l'emploi.....	32
3.2. Pour les adhérents employeurs, un accès à une main d'œuvre salariée selon leurs besoins	32
3.2.1. Un accès à une main d'œuvre salariée qualifiée et fidélisée tout en étant accompagné	32
3.2.2. Mais une responsabilité solidaire des adhérents	33
3.3. Pour les salariés, une sécurité de l'emploi.....	34
3.3.1. Une diversité de postes ou d'entreprises avec un contrat de travail unique	34
3.3.2. Des avantages sociaux garantis par les GE	35

3.3.3. Un accès facilité à la formation et à l'intégration	35
3.4. Pour les groupements, la question de leur pérennité	36
3.4.1. Un dispositif encore méconnu, même en agriculture	36
3.4.2. Un décompte des effectifs dans les GE, défavorable à l'emploi partagé	37
3.4.3. Les risques pour les GE en tant que créanciers chirographaires	38
CONCLUSION	40
ANNEXES	41
Annexe 1 : Lettre de mission	43
Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées	45
Annexe 3 : Liste des sigles utilisés	51
Annexe 4 : Principaux textes de référence et bibliographie	53
Annexe 5 : Données sur les GE de la Mutualité sociale agricole (France, 2022)	55
Annexe 6 : Calendrier des travaux saisonniers en Maine-et-Loire	57
Annexe 7 : Données sur les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)	58
Annexe 8 : Données sur les services de remplacement (SR)	60

RESUME

Les groupements d'employeurs (GE) ont été créés par la loi du 25 juillet 1985 qui a légalisé des pratiques de mutualisation des emplois, existantes dans le monde agricole depuis les années 1970.

Les GE sont définis par leur objet qui est de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. L'emploi est créé par le GE qui porte le contrat de travail ainsi que la responsabilité d'employeur ; le salarié mis à disposition par le GE partage son temps de travail entre les entreprises adhérentes du groupement. Les groupements d'employeurs ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif.

Les GE se sont principalement développés en agriculture, même s'il en existe dans d'autres secteurs (sport, culture, animation...). Ils peuvent être mono sectoriels ou multisectoriels. Leur nombre total tout secteur confondu est mal connu sachant que la Mutualité sociale agricole (MSA) en comptabilise, en 2022, 3 724 en production agricole. C'est pourquoi il conviendrait de se doter d'un observatoire des GE afin de pouvoir tous les identifier quel que soit le secteur.

Les GE agricoles sont répartis de façon non uniforme sur le territoire en étant nettement plus présents dans les régions d'élevage, de viticulture, d'arboriculture ou de maraîchage. Ils bénéficient du dispositif d'exonérations patronales « travailleurs occasionnels agricoles et demandeurs d'emploi » (TO-DE).

Ils sont très divers selon leur vocation et les territoires, avec les groupements d'employeurs locaux constitués pour une grande part d'entre eux de 2 à 3 adhérents en moyenne et les groupements d'employeurs départementaux (GED) qui cherchent à apporter un service complet (prospection, recrutement, gestion RH...). A cela, s'ajoutent les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) qui visent l'insertion sociale et professionnelle des personnes éloignées du marché du travail, les services de remplacement (SR) qui ont vocation à remplacer les chefs d'exploitation aux motifs de maladie, congé, accident, décès..., certaines coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA), les ensembliers qui fédèrent tout ou partie des activités de plusieurs entités dont des GE...

L'emploi salarié agricole s'est considérablement développé dans les GE de la production agricole lors la dernière décennie, passant de plus de 16 000 équivalents temps plein (ETP) en 2010 à 30 000 ETP en 2021.

Ce doublement des emplois salariés dans les GE agricoles est dû à un accroissement non pas tant du nombre de groupements que du nombre d'emplois par GE qui est passé de 4,9 ETP en 2010 à 8,7 ETP en 2022. Cette moyenne cache cependant une très forte disparité entre d'une part, les petits GE agricoles de moins de 5 salariés (en ETP) qui représentent près de 70 % des groupements mais seulement 15 % des heures salariées réalisées en GE, et d'autre part, les « grands » GE agricoles de 10 salariés ou plus (en ETP) qui représentent moins de 20 % des groupements mais qui concentrent les trois quarts des heures salariées réalisées en GE.

Cet accroissement du nombre de salariés dans les GE de la production agricole concerne les CDD dont le nombre passe de moins de 48 000 en 2010 à plus de 108 000 en 2022, mais aussi les CDI dont le nombre progresse également, mais moins fortement, de 13 000 en 2010 à 20 000 en 2022.

Les GE agricoles présentent un certain nombre d'avantages, ce qui explique leur développement. Ainsi, les GE agricoles sont une source d'emplois au service des territoires en permettant la création et la pérennisation d'emplois que les agriculteurs, pris individuellement, n'auraient pas pu garantir. Pour les employeurs, les GE agricoles constituent un accès, selon leurs besoins, à une main d'œuvre qualifiée tout en leur simplifiant les tâches administratives et en les accompagnant dans leur relation de travail avec l'employé. A ce sujet, compte tenu des besoins des exploitants agricoles en formation en management, il conviendrait de les former à la fonction d'employeur tout en les sensibilisant à l'intérêt de l'emploi partagé au sein des GE agricoles.

Pour les salariés, les GE agricoles donnent une sécurité de l'emploi assurée par le collectif d'entreprises adhérentes. Ils permettent la signature d'un contrat de travail unique, source de simplification administrative, tout en offrant une diversité de postes ou d'entreprises. En outre, ils garantissent des avantages sociaux et facilitent l'accès à la formation et à l'intégration.

Afin de faciliter le recrutement dans les GE, il conviendrait d'une part, de fédérer au niveau départemental les acteurs de l'emploi salarié agricole dans un guichet unique, disposant d'une marque et intégrant l'emploi partagé proposé par les GE agricoles, d'autre part, d'encourager les GE agricoles, notamment les GED, à s'articuler à un GEIQ.

Pour autant, la question de la poursuite du développement des GE agricoles, voire de leur pérennité se pose.

Tout d'abord, les GE sont mal connus des entreprises comme des salariés, qui ne savent pas que de tels dispositifs existent et qui donc ne connaissent pas l'intérêt de ceux-ci, notamment l'emploi partagé dans une structure à but non lucratif. De façon plus générale, l'agriculture est également mal connue. C'est pourquoi il s'agirait de communiquer davantage sur les métiers de l'agriculture et les compétences recherchées ainsi que sur les opportunités en termes d'emplois dans ce secteur, dont plus particulièrement l'emploi à temps partagé au sein des GE agricoles.

Par ailleurs, le décompte des effectifs dans les GE, tel qu'il est désormais pratiqué en intégrant aussi les salariés mis à disposition, est défavorable à l'emploi partagé par rapport à l'embauche directe que ce soit en termes de cotisations que de formation. Pour y remédier, il conviendrait de fixer des taux de cotisations sur les emplois des GE agricoles identiques à ceux supportés par les entreprises de moins de 11 salariés, taille de la très grande majorité des entreprises utilisatrices des GE, et de permettre aux GE agricoles d'accéder aux mêmes dispositifs de formation que les entreprises de moins de 11 salariés.

Enfin, comme les membres d'un GE sont solidiairement responsables de ses dettes, il serait nécessaire que les GE agricoles soient reconnus comme créanciers privilégiés en cas de défaillance d'entreprises adhérentes, compte tenu des risques d'effet domino et de disparition du GE lorsqu'une exploitation agricole adhérente d'un GE est en cessation de paiement.

Mots clés : groupement d'employeurs, salarié agricole, travail occasionnel, insertion professionnelle, intégration sociale, emploi, entreprise agricole, main d'œuvre agricole, travail agricole, travailleur saisonnier, emploi rural, employeur

LISTE DES RECOMMANDATIONS

R1. Aux ministères concernés : se doter d'un observatoire des groupements d'employeurs afin d'identifier tous les groupements quels que soient leur secteur et leur type

R2. Aux organisations professionnelles agricoles : fédérer au niveau départemental les acteurs de l'emploi salarié agricole dans un guichet unique, disposant d'une marque et intégrant l'emploi partagé proposé par les groupements d'employeurs agricoles

R3. Aux organisations professionnelles agricoles : former les agriculteurs à la fonction d'employeur tout en les sensibilisant à l'intérêt de l'emploi partagé au sein des groupements d'employeurs agricoles

R4. Aux groupements d'employeurs agricoles et à leurs représentants : encourager les groupements d'employeurs agricoles, notamment les groupements d'employeurs départementaux, à s'articuler avec un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), à créer ou à étendre, afin de faciliter leur recrutement de salariés

R5. Aux pouvoirs publics et aux organisations professionnelles agricoles : communiquer davantage sur les métiers de l'agriculture et les compétences recherchées ainsi que sur les opportunités en termes d'emplois dans ce secteur, dont plus particulièrement l'emploi à temps partagé au sein des groupements d'employeurs agricoles

R6. Aux pouvoirs publics : fixer des taux de cotisations sur les emplois des groupements d'employeurs agricoles identiques à ceux supportés par les entreprises de moins de 11 salariés, afin de ne pas désavantager les emplois salariés portés par les groupements par rapport à ceux en embauche directe

De la même façon, permettre aux groupements d'employeurs agricoles d'accéder aux mêmes dispositifs de formation que les entreprises de moins de 11 salariés

R7. Aux pouvoirs publics : reconnaître les groupements d'employeurs agricoles comme créanciers privilégiés en cas de défaillance d'entreprises adhérentes

1. OBJECTIFS ET DEROULEMENT DE LA MISSION

Le Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) a été chargé par lettre de mission (cf. annexe 1) de la Directrice de Cabinet du Ministre de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA) d'une mission sur le développement des Groupements d'Employeurs (GE) agricoles. Le Bureau du CGAAER a confié cette mission le 6 mars 2023 à Bruno Gadoud et Geneviève Jourdier.

1.1. Le contexte

Le secteur agricole est actuellement confronté à d'importants besoins de main d'œuvre. Le problème devrait même s'accentuer avec le départ à la retraite, sans relève assurée, d'une forte proportion des exploitants agricoles dans les prochaines années.

L'évolution de l'emploi ces dix dernières années dans le secteur agricole se caractérise ainsi par une diminution globale de la main d'œuvre, avec en parallèle un double mouvement : d'un côté, un affaissement sensible du nombre d'exploitants et une chute très importante de la main d'œuvre familiale, et de l'autre, une augmentation du salariat permanent non familial et un fort accroissement du travail réalisé par des prestataires ou des tiers employeurs.

On désigne par « tiers employeurs » des situations de travail dans lesquelles il existe une relation tripartite entre un salarié, un employeur de droit et un employeur de fait (à savoir l'entreprise utilisatrice chez qui le salarié réalise le travail pour lequel il est rémunéré). Parmi ces dispositifs dans lesquels on trouve notamment le travail temporaire, le prêt de main d'œuvre, les coopératives d'emploi et d'activité...., il y a les **Groupements d'Employeurs (GE), structures associatives ou coopératives mettant à la disposition exclusive des entreprises adhérentes des salariés du groupement.**

Les GE ont été identifiés par la mission CGAAER N°20090¹ comme un modèle d'organisation adaptable, capable de répondre à une diversité de problématiques et susceptible de permettre, outre la mise à disposition de salariés et la coordination de l'emploi entre les entreprises du GE, la sécurisation des recrutements et la gestion des ressources humaines (RH). Pour mémoire, ce rapport CGAAER distingue notamment comme nouvelles formes de travail en agriculture, en plus des GE, les entreprises de travaux agricoles (ETA), les services de remplacement (SR), les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA), l'intérim, le travail détaché, l'insertion par l'activité économique (IAE).

1.2. Les objectifs de la mission

Les GE agricoles ont connu un fort développement en 10 ans et atteignent désormais le nombre de 3 900 entités environ employant de l'ordre de 100 000 salariés représentant 30 000 équivalents temps plein (ETP). Cependant, ils ne représentent un canal de recrutement que pour une minorité des employeurs et de façon très hétérogène selon les territoires et les filières de production.

¹ Rapport CGAAER N°20090 « Nouvelles formes de travail en agriculture », Béatrice Frécenon, Jean-Marie Marx, Nicolas Petit, juillet 2021.

Compte tenu de l'intérêt de cette forme de travail au regard des enjeux de gestion de l'emploi agricole, mais aussi d'attractivité et de fidélisation de la main d'œuvre, la lettre de mission demande en conséquence d'étudier plus précisément les GE agricoles afin de sécuriser et renforcer les groupements existants et d'en développer éventuellement de nouveaux.

Dans ce cadre, la lettre de mission demande :

- un état des lieux de l'ensemble des GE dans le secteur agricole et de leur répartition ;
- les raisons des disparités dans la répartition des GE sur le territoire, l'identification des freins et des leviers à la mise en place des GE et à leur croissance, ainsi que l'analyse de l'opportunité d'un développement homogène des GE sur l'ensemble du territoire ;
- la définition des conditions opérationnelles de développement dans les GE d'une véritable ingénierie en RH ;
- des recommandations opérationnelles afin de favoriser la mise en réseau des GE existants pour instaurer un dialogue avec le service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE), dont Pôle emploi ;
- l'étude de l'opportunité et, le cas échéant, des propositions de modalités de financement par le ministère du travail et/ou le ministère de l'agriculture pour accompagner, sécuriser les GE existants et en développer de nouveaux, sur la base notamment d'un appel à manifestation d'intérêt (AMI) s'inspirant de celui publié en décembre 2021 par le ministère du travail.

1.3. La méthode de travail et le déroulement de la mission

Après une première phase d'analyse documentaire, la mission a consulté les services centraux des ministères chargés de l'agriculture et du travail (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle -DGEFP-), de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) et des organisations nationales professionnelles (Fédération nationale des groupements d'employeurs -FNGE-, Fédération française des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification -FFGEIQ-, Fédération nationale des groupements d'employeurs agricoles et ruraux -FNGEAR-, Centre de ressources des groupements d'employeurs -CRGE-, Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole -FNCUMA-, Syndicat national des groupements d'employeurs -SNGE-, Service de remplacement France -SR France-...). Certains acteurs (institutionnels, du syndicalisme...) n'ont pas répondu à la demande d'entretien.

Puis la mission s'est déplacée sur le terrain autant que faire se peut (dans huit cas sur onze, les trois autres cas ayant été réalisés en visioconférence), afin de rencontrer des exemples significatifs de GE couvrant la diversité du sujet sur le plan du type de groupement (GE, service de remplacement -SR-, groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification -GEIQ-, coopérative d'utilisation de matériel agricole -CUMA- constituée en GE), de la production agricole (élevage, grandes cultures, viticulture, arboriculture, maraîchage...) et du territoire géographique (huit régions métropolitaines).

La liste des personnes rencontrées figure en annexe 2, celle des principaux textes de référence et la bibliographie sont en annexe 4.

2. ETAT DES LIEUX DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS (GE) AGRICOLES

2.1. Un dispositif défini par son objet

Les Groupements d'Employeurs ont été créés par la loi du 25 juillet 1985², qui, comme le rappelle le rapport³ du Conseil économique, social et environnemental (CESE) de 2018, a légalisé ainsi des pratiques largement répandues dans le secteur agricole depuis les années 1970. Lors des débats à l'Assemblée nationale en mai 1985, ce nouveau dispositif a été présenté par Michel Delebarre, alors ministre du travail et de l'emploi, comme « *une nouvelle possibilité offerte à tous pour créer des emplois stables répondant à la fois aux besoins des petites entreprises et des salariés* » et ayant « *quatre orientations essentielles* » :

- 1°- surmonter les préventions des petites entreprises devant « *les complications entraînées par l'embauche d'un salarié à temps partiel et devant la crainte qu'un salarié ne soit pas stable dans son emploi* » ;
- 2°- faciliter la mise en œuvre de la réduction de la durée du travail par de nouveaux emplois à temps partagé en prenant notamment en compte la nécessité d'ouverture au public dans le secteur du commerce ;
- 3°- répondre aux « *impératifs du travail saisonnier* » particulièrement dans l'agriculture ;
- 4°- sécuriser la situation de salariés pluriactifs en regroupant les temps travaillés sur un employeur unique, le groupement.

Les GE sont régis par les articles L. 1253-1 et suivants du code du travail et sont définis par leur **mission principale qui est de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail**⁴. Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines⁵. A noter qu'ils ne peuvent réaliser que des opérations à but **non lucratif**⁶.

Les GE appartiennent à la catégorie des **tiers employeurs** (voir supra § 1.1). Plus précisément, le GE est l'employeur des salariés qui sont liés au groupement par un **contrat de travail écrit** qui doit notamment indiquer les conditions d'emploi et de rémunération, la qualification professionnelle du salarié, la liste des utilisateurs potentiels et les lieux d'exécution du travail. Parallèlement, le GE conclut avec l'entreprise utilisatrice un **contrat de mise à disposition** sachant que, pendant la durée de mise à disposition, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail. Le GE ne peut mettre ses salariés qu'à la disposition de ses adhérents.

² Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social

³ Rapport du Conseil économique, social et environnemental (CESE) « Les groupements d'employeurs », Patrick Lenancker, novembre 2018

⁴ Article L.1253-1 du code du travail, 1^{er} alinéa

⁵ Article L.1253-1 du code du travail, 2^{ème} alinéa

⁶ Article L.1253-1 du code du travail, 4^{ème} alinéa

Les membres d'un GE sont **solidairement responsables de ses dettes** à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires⁷.

En principe, les adhérents d'un même GE entrent dans le champ d'application de la **même convention collective**.

Les GE sont constitués soit sous forme d'**association**, soit sous forme de **société coopérative**⁸.

Lorsqu'un GE se constitue, il en informe l'inspection du travail⁹ (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités - DREETS -).

2.2. Une formule qui s'adresse à tous les secteurs ...

2.2.1. Le nombre total de GE mal connu

Les GE constituent un dispositif mal connu, si l'on considère la réelle difficulté à appréhender leur nombre.

Selon le rapport de 2018 du CESE, qui note par ailleurs la question du suivi, il y a 6 485 GE tout secteur confondu, se subdivisant en :

- 5 612 GE dans le secteur agricole, dont 3 997 GE hors CUMA (données MSA 2016) et 1 615 CUMA avec une activité GE (données FNCUMA 2017),
- 162 Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) (données FFGEIQ 2016),
- 711 GE hors secteur agricole (étude GESTE 2016 du ministère du travail, données 2013).

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) identifie 919 GE hors agriculture en 2021, générant un volume d'emplois de 24 800 salariés, qui provient pour moitié de structures de moins de 10 salariés et, dans plus d'un cas sur dix, d'unités de plus de 50 salariés¹⁰.

La MSA (voir annexe n°5) dénombre, en 2022, **4 003 GE agricoles** (hors CUMA), incluant également des domaines qui ne relèvent pas de la production agricole comme par exemple les 38

⁷ Article L.1253-8 du code du travail. Ce même article prévoit toutefois que « par dérogation, les statuts des groupements d'employeurs peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du groupement, opposables aux créanciers ».

⁸ Article L.1253-2 du code du travail : « Les GE sont constitués sous l'une des formes suivantes :

1° Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ;

2° Société coopérative au sens de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération et de la loi n° 83-657 du 20 juillet 1983 relative au développement de certaines activités d'économie sociale ;

3° Association régie par le code civil local ou coopérative artisanale dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin. »

L'article L.1253-3 du code du travail rajoute que : « Sont également considérées comme des groupements d'employeurs :

1° Les sociétés coopératives existantes qui développent, au bénéfice exclusif de leurs membres, les activités mentionnées à l'article L.1253-1 ;

2° Les sociétés interprofessionnelles de soins ambulatoires mentionnées à l'article L.4041-1 du code de la santé publique et employant des salariés dans les conditions prévues au a de l'article L.4041-2 du même code qui développent au bénéfice exclusif de tout ou partie de leurs associés, les activités mentionnées à l'article L.1253-1 du présent code. »

⁹ Article L. 1253-6 du code du travail

¹⁰ Focus N° 59 « L'emploi des groupements d'employeurs non agricoles en 2021 », DARES, Alexandre Cazenave-Lacrotz et Justine Obser, décembre 2022.

GE d'entreprises de jardins, paysagistes. A noter que les données MSA ne portent que sur les **GE agricoles de la métropole**, elles n'incluent pas ceux des départements et régions d'outre-mer (DROM). En effet, à la différence de la métropole, les salariés agricoles des DROM relèvent du régime général, et non du régime agricole.

Il ressort de l'analyse de ces données qu'elles ne sont pas toujours cohérentes entre elles.

Dans le secteur agricole, l'une des difficultés réside dans l'appréciation du nombre de CUMA qui sont également des GE. Parmi les 11 000 CUMA existantes en France, la FNCUMA dénombre 1 610 CUMA employeuses de main d'œuvre, 112 en GE dits associatifs et plus de 500 CUMA GE. La MSA identifie, quant à elle, 83 CUMA en 2022 ayant aussi des fonctions de groupement d'employeurs.

Par ailleurs, alors que chaque département dispose a priori d'un service de remplacement (SR), le nombre de SR s'avère difficile à appréhender : la MSA dénombre 41 GE services de remplacement en 2022 alors que SR France en compte 320 présents en 2021 sur tout le territoire métropolitain et l'Île de la Réunion.

De même, tous les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ne sont pas forcément connus : la Fédération française des GEIQ (FFGEIQ) recense 12 GEIQ agricoles, et la MSA, seulement 3.

En outre, les GE peuvent être mono sectoriels ou multisectoriels. Des GE non affiliés à la MSA peuvent avoir marginalement une activité agricole. Inversement, certains GE à dominante agricole ont une activité multisectorielle (coopération, industrie agro-alimentaire, collectivités territoriales...).

Plus généralement, le dénombrement des GE tout secteur confondu est difficile dans la mesure où il n'y a ni branche, ni convention collective nationale (CCN), ni code APE propre aux GE, et donc pas de base stable en termes de chiffres.

R1. Aux ministères concernés : se doter d'un observatoire des groupements d'employeurs afin d'identifier tous les groupements quels que soient leur secteur et leur type

2.2.2. Une représentation des GE éclatée entre de multiples acteurs

Le décompte exact des GE, tout secteur confondu, est d'autant plus délicat à mener que la représentation des GE est éclatée entre de multiples acteurs.

Il existe ainsi deux syndicats nationaux de loi 1884 :

- la **Fédération nationale des groupements d'employeurs (FNGE)**, à vocation multisectorielle, créée en 2014 à l'initiative de groupements d'employeurs. Elle revendique 85 GE adhérents pour 4 668 entreprises utilisatrices ;
- et le **Syndicat national des groupements d'employeurs (SNGE)**, fondé en 2015 et qui rassemble, en 2023, 22 GE représentant plus de 4580 emplois, 3530 entreprises adhérentes, 10 régions et les principaux secteurs d'activité des GE en France (Agricole, Multisectoriels, Spécialisés & Insertion).

A cela s'ajoutent des fédérations nationales sectorielles ou spécifiques :

- la **Fédération nationale des groupements d'employeurs agricoles et ruraux (FNGEAR)**, association de loi 1901 créée en 1997, se composant d'une part, de membres

fondateurs, institutionnels et associés : la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA), l'Union nationale des entreprises du paysage (UNEP), la Fédération nationale des entrepreneurs des territoires (FNEDT), la Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA) et Services de remplacement France (SR France) ; et d'autre part, des Fédérations départementales des groupements d'employeurs agricoles (FDGEA) et des groupements d'employeurs départementaux (GED). Son objet est la promotion et le développement des groupements d'employeurs agricoles de manière à favoriser la création ou le maintien d'emploi répondant aux besoins des employeurs du secteur agricole.

Sur la base de la carte interactive du réseau de la FNGEAR sur son site internet, cette fédération est présente dans les douze régions métropolitaines, mais pas dans tous les départements (absente dans une trentaine de départements) sauf pour les régions de la Bretagne, des Pays de la Loire, des Hauts-de-France et de Bourgogne-Franche-Comté où elle est présente partout.

- la **Fédération nationale profession sport & loisirs (FNPSL)**, qui œuvre pour la reconnaissance, la valorisation et le développement des métiers du sport et des loisirs en France,
- la **Fédération nationale des groupements d'employeurs culture**, qui agit dans le domaine artistique et culturel et qui émane de l'Union fédérale d'intervention des structures culturelles (UFISC), fédération professionnelle réunissant seize réseaux et organisations employeurs de l'économie sociale et solidaire,
- la **Fédération française des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (FFGEIQ)**, les GEIQ constituant un type spécifique de GE et pouvant s'observer dans de multiples secteurs,
- **Service de remplacement France (SR France)**, anciennement Fédération nationale des services de remplacement (FNSR), les SR constituant un autre type spécifique de GE, propre au secteur agricole.

En plus de ces organisations au niveau national, il existe une structuration en région avec la création de **Centres de ressources des groupements d'employeurs (CRGE)**. Une partie des CRGE a disparu, restent :

- le CRGE, anciennement CRGE Poitou-Charentes puis CRGE Nouvelle Aquitaine, dont le champ d'action s'est progressivement étendu à l'ensemble du territoire français, tout en conservant un ancrage régional fort en Nouvelle-Aquitaine. Le CRGE compte parmi ses adhérents des GE agricoles,
- le CRGE Pays-de-la-Loire, devenu en 2017 « délégation FNGE à l'innovation et à la formation »,
- le CRGE Bretagne,
- le CRGE Occitanie.

Enfin, des groupements d'employeurs agricoles ont pu s'organiser en **entités départementales** sous forme de Fédération départementale des groupements d'employeurs agricoles (FDGEA).

Il ressort de ce panorama que tant la représentation nationale des GE tout secteur confondu que celle des seuls GE agricoles est éclatée.

Trois organisations de groupements d'employeurs se sont cependant rapprochées au sein d'un collectif appelé **France GE**. Ces organisations, **qui sont le SNGE, la FNGEAR et la FNPSL**, disent représenter aujourd'hui 32 000 emplois à temps partagé et 4 000 GE, soit plus de 80 % des GE.

2.2.3. L'appel à manifestation d'intérêt pour la promotion des GE

Compte tenu du grand intérêt des GE à la fois pour les entreprises, les salariés et les territoires, le ministère chargé du travail a lancé en décembre 2021 un appel à manifestation d'intérêt pour la promotion des groupements d'employeurs (AMIGE).

L'AMIGE s'inscrit dans le cadre du Plan d'actions du Gouvernement pour réduire le recours aux contrats courts et améliorer la qualité des emplois. L'enjeu de cet AMI est d'inciter les acteurs économiques à constituer et développer des groupements qui puissent tout à la fois améliorer la qualité de l'emploi, contribuer à remédier aux tensions de recrutement et permettre de favoriser l'accès à l'emploi des publics qui en sont éloignés. L'AMIGE vise ainsi à identifier les structures qui souhaitent constituer un GE ou les GE déjà existants voulant s'engager dans une démarche exigeante fondée sur une volonté entrepreneuriale de création d'emplois pérennes comportant de véritables engagements sociaux.

L'AMIGE est doté d'une enveloppe de 6 M€ et les projets sélectionnés peuvent bénéficier chacun d'un financement dédié jusqu'à 60 000 €. Les dépenses éligibles sont constituées des coûts fixes relatifs à l'animation et au pilotage global du projet :

- des ressources humaines de coordination, de communication et de pilotage global ;
- des dépenses de prestation ;
- des charges de fonctionnement et de logistique.

L'acquisition de matériel ou de logiciel n'a pas vocation à être financée.

Selon la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), 229 projets ont été déposés en réponse à l'AMIGE et 158 ont été retenus, dont 26 concernant l'agriculture, ce qui place le secteur agricole au 2^{ème} rang des domaines distingués par l'AMIGE après les GE multisectoriels et avant ceux relevant du secteur du sport.

L'AMIGE est toujours en cours. Le démarrage des projets est intervenu au 2^{ème} semestre 2022 avec des conventions qui pour certaines peuvent courir jusqu'en 2024.

La DGEFP doit faire une évaluation de l'AMIGE.

2.3. ... mais surtout présente en agriculture

Les GE sont surtout historiquement présents dans le secteur agricole, en raison notamment, comme le rappelle le rapport du CESE de 2018 cité précédemment, de l'évolution démographique, sociologique et économique de l'agriculture, à savoir le travail du conjoint à l'extérieur de l'exploitation, la réduction de la main d'œuvre familiale, l'isolement des exploitants agricoles, les conditions de réalisation des travaux saisonniers...

2.3.1. Un nombre de GE agricoles désormais stable

Selon la MSA, le **nombre de GE agricoles s'élève à 4 003 en 2022** (voir annexe n°5), contre 3 602 en 2010.

Parmi ces 4 003 GE enregistrés à la MSA en 2022, la mission a retenu cinq activités dominantes¹¹ :

- Cultures spécialisées (horticulture, maraîchage, arboriculture) : 620 GE,
- Elevage spécialisé de gros animaux : 201 GE,
- Elevage spécialisé de petits animaux : 53 GE,
- Cultures et élevage non spécialisés : 2 354 GE,
- Viticulture : 496 GE.

Ces cinq domaines forment le périmètre de ce que la mission appellera « GE de la production agricole » dans la suite de ce rapport. Le domaine « cultures et élevage non spécialisés » représente à lui seul les deux tiers des GE de la production agricole.

Le nombre de GE de la production agricole s'établit à 3 724, représentant 93 % des GE agricoles.

Ce nombre a crû de plus de 10 % au début de la décennie 2010, puis s'est stabilisé depuis le milieu de cette décennie (voir tableau ci-dessous) même si le nombre total de GE agricoles enregistre près de 300 créations et autant de cessations annuelles en 2021 et 2022.

Evolution du nombre de GE de la production agricole entre 2010 et 2022

Nombre GE	2010	2016	2022	Evolution 2022/2010	Evolution en %
Cultures spécialisées	569	587	620	+51	+9 %
Elevage spécialisé de gros animaux	123	155	201	+78	+63 %
Elevage spécialisé de petits animaux	30	38	53	+23	+77 %
Cultures et élevage non spécialisés	2 174	2 482	2 354	+180	+8 %
Viticulture	458	477	496	+38	+8 %
TOTAL	3 354	3 739	3 724	+370	+11 %

Source des données : MSA

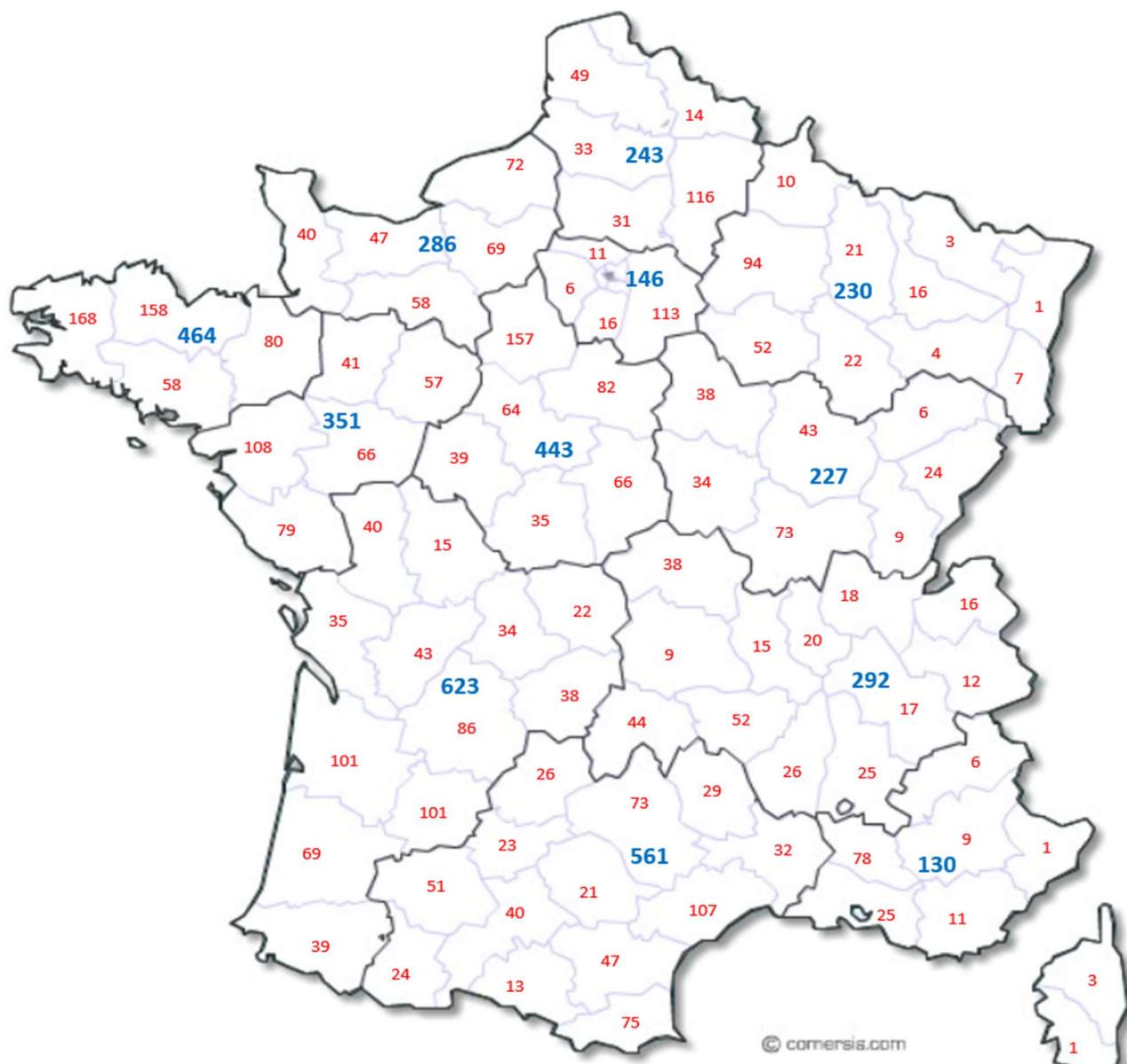
¹¹ Les catégories d'activité de la MSA sont les différentes catégories de risques en accident du travail pour lesquels un taux de cotisation accident du travail est calculé. Selon la circulaire CCMSA du 11 juin 1991 qui définit les catégories de risques et le classement des exploitations et entreprises agricoles dans ces catégories, les activités retenues par la mission correspondent aux productions suivantes :

- Cultures spécialisées (risque n°11) : « toutes cultures intensives en vue de la vente, sur des terres aménagées ou exploitées à effet de les rendre aptes à des récoltes exceptionnelles par leur qualité, leur quantité ou la période de l'année où elles sont faites ». Tel est le cas des cultures légumières de plein champ intensives, du maraîchage, des pépinières (forestières, de jeunes plants, fruitières et diverses), de l'arboriculture, de l'horticulture florale et d'ornement. De même, est classée dans ce présent risque, l'activité professionnelle de ramassage de produits végétaux en dehors des exploitations, tels que fruits ou fleurs sauvages, plantes médicinales, humus, etc.
- Elevage spécialisé de gros animaux (risque n°13) : équidés domestiques, bovins, ovins, caprins, porcins, élevage et dressage des chiens (à l'exclusion des petits chiens),
- Elevage spécialisé de petits animaux (risque n°14) : aviculture, cuniculture, apiculture, pisciculture, sériciculture, héliciculture, élevage d'animaux à fourrure, d'animaux de laboratoire, de grenouilles, élevage des petits chiens, élevage des insectes, et parcs zoologiques,
- Culture et élevage non spécialisés (risque n°18) ; culture avec ou sans élevage associé à l'exclusion des activités constituant les risques 11 à 15 : polyculture, cultures générales telles que céréales, plantes fourragères, pommes de terre, betteraves industrielles, lin et chanvre, oléagineux, riz, exploitations d'herbage, de pâturage (foin de crau).

2.3.2. Une répartition hétérogène des GE agricoles sur le territoire

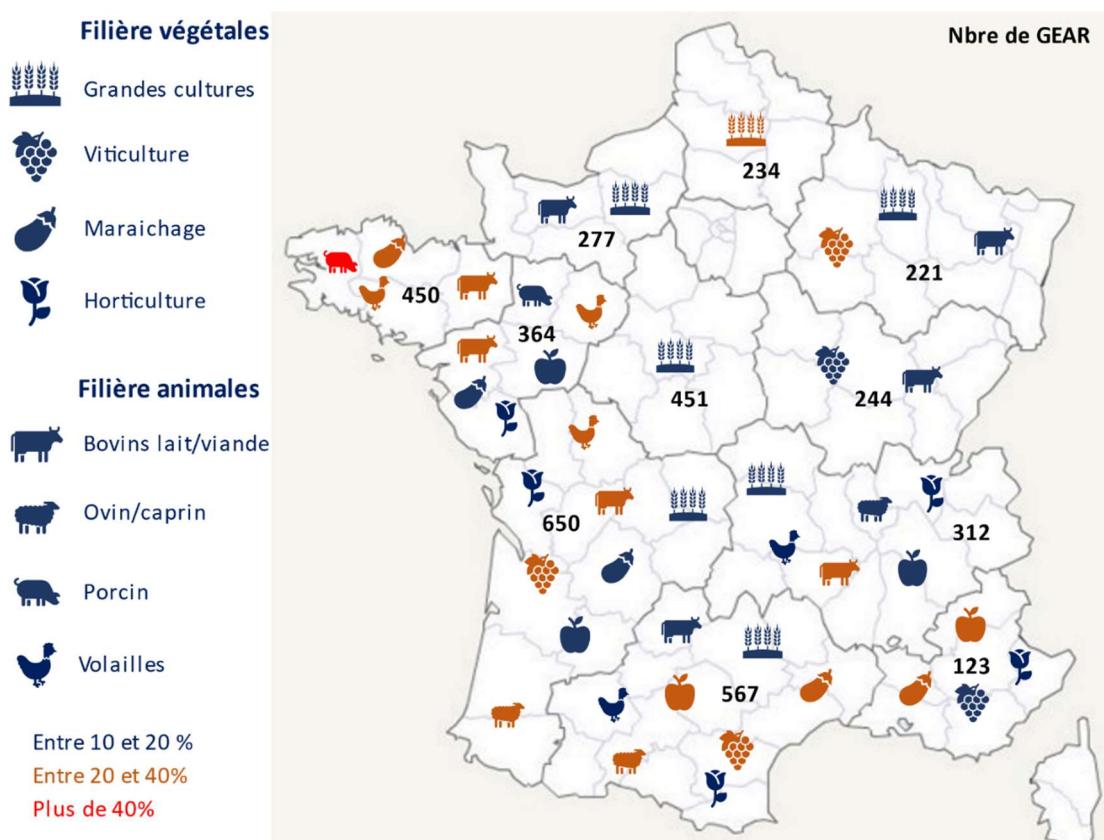
Les GE agricoles ne sont pas répartis uniformément sur le territoire. Comme le montre la carte ci-dessous, les GE sont moins représentés dans les régions Est de la France (Bas-Rhin 1 ; Alpes Maritimes 1 ; Moselle 3 ; Vosges 4...). En revanche, **les GE sont très bien représentés dans l'Ouest, de la Bretagne à la Nouvelle Aquitaine, et en Occitanie**, où l'on rencontre les départements parmi les mieux dotés en GE (Finistère 168 ; Côte d'Armor 158 ; Loire-Atlantique 108 ; Gironde 101 ; Hérault 107...).

Répartition régionale et départementale des GE agricoles en 2021



Source : FNGEAR, données MSA 2021

Géographie des GE de la production agricole en 2019



En fait, les GE agricoles sont nettement plus présents dans les régions d'élevage, notamment de l'Ouest de la France, avec des productions soumises tout au long de l'année à un travail d'astreinte. Ils sont également nombreux en zone de viticulture, d'arboriculture ou de maraîchage, ces activités nécessitant beaucoup de main d'œuvre, notamment saisonnière.

2.3.3. Des GE aux organisations très diverses

- **Un maillage complexe des postes de travail des salariés**

Les GE fédèrent plusieurs entreprises ayant le même besoin, ou des besoins analogues, pour composer, avec des temps partiels, un temps complet sur tout ou partie de l'année. Cette combinaison est usuellement dénommée « maillage ».

Certains systèmes de production agricole connaissent des activités permanentes ou régulières, notamment dans les productions animales. Le maillage réalisé par le GE consiste alors essentiellement à combiner des besoins d'exploitations géographiquement proches pour créer des emplois à temps si possible complet. Des CDI peuvent ainsi être construits, en particulier lorsque l'exploitation est néo-employeuse, a un besoin à temps incomplet ou souhaite être dégagée du suivi administratif de l'emploi. Le temps de travail du salarié du GE et sa répartition entre les adhérents sont stables au cours de l'année. Les salariés sont sédentaires.

A l'inverse, le caractère saisonnier de certaines activités agricoles est particulièrement marqué dans certaines productions végétales (maraîchage, arboriculture, viticulture). Des temps forts rythment l'année. De plus, certaines activités peuvent être très concentrées, comme la vendange ou la récolte du muguet, nécessitant durant un temps court un grand nombre de travailleurs. Les CDD sont alors privilégiés. Le maillage des emplois par la combinaison des besoins est en outre d'autant plus malaisé que certains territoires ont une agriculture peu diversifiée.

Le maillage peut consister en la réalisation d'une même activité sur un territoire en organisant un planning de passage entre les adhérents. Il peut aussi s'agir de combiner dans une boucle saisonnière plusieurs périodes de travaux pour créer des CDD longs ou des CDI, requérant alors polyvalence et compétences techniques. La diversité des systèmes de productions dans les territoires ou des productions elles-mêmes facilite ce type de maillage (voir en annexe n° 6 un calendrier des travaux saisonniers en Maine-et-Loire). Les salariés saisonniers alternent des périodes de travail intense avec des phases de non activité, certains sont en outre mobiles, voire très mobiles.

- **Du bénévolat à une équipe permanente et professionnalisée**

Alors que les plus petits groupements ne fonctionnent que grâce au bénévolat des entreprises adhérentes, les GE, passés une certaine taille, assurent leur fonctionnement avec une équipe de personnels permanents financés notamment par les frais de gestion facturés pour la mise à disposition de salariés.

Malgré une très grande diversité dans leur organisation et la nature des emplois (permanents ou saisonniers), la mission évalue que les GE agricoles sont dotés d'un salarié permanent pour 20 à 25 ETP de salariés mis à disposition des adhérents (un pour 12 à 15 dans les GEIQ). Cette équipe de permanents peut être mutualisée entre plusieurs GE (GED, SR, GEIQ, GE) ou avec des tiers au sein d'une structure chapeau, notamment avec l'Association nationale paritaire pour l'emploi et la formation en agriculture (ANEFA) ; elle peut en outre bénéficier d'appui extérieur, notamment de la FDSEA. Cette équipe peut être constituée à l'échelle départementale ou déclinée dans les territoires agricoles.

Parmi les fonctions rencontrées, la mission identifie en particulier :

- La direction : avec la présidence et le bureau du GE, elle assure l'animation générale et le fonctionnement des instances, la représentation institutionnelle et partenariale, le développement, la réponse aux appels à projet (AAP), AMI...
- Le pôle tourné vers les adhérents : recrutement, construction des postes de travail en temps partagé, élaboration des plannings, appui juridique...
- Le pôle tourné vers les salariés : recrutement, accompagnement social, formation, intégration, suivi RH...
- La communication : relation avec le service public de l'emploi, promotion des métiers, animation des réseaux sociaux...
- La gestion : services paie et facturation.

Le financement du fonctionnement des GE repose essentiellement sur :

- Les cotisations des adhérents. La mission a rencontré des situations très diverses, avec un montant d'adhésion à la structure pouvant varier de plusieurs dizaines à quelques centaines d'euros, complété parfois par une cotisation annuelle. En effet, les membres d'un GE n'en sont pas forcément utilisateurs tous les ans.
 - Les « frais de gestion ». Ils sont facturés au prorata des heures de salariés mis à disposition. Là aussi la mission a rencontré une grande diversité de situations. Des dispositifs de dégressivité sont mis en place au bénéfice des adhérents pour leur fidélité au GE ou pour leur engagement (accueil de stagiaires, tutorat, intégration des nouveaux salariés...).
 - Des financements sur AAP ou autre dispositif de soutien au développement peuvent également être mobilisés.
-
- **L'exonération spécifique pour le recrutement de travailleurs occasionnels agricoles et demandeurs d'emploi (TO-DE)**

Créé en 1985, le dispositif TO-DE vise à réduire le travail non déclaré des salariés occasionnels agricoles. Il permet de soutenir les filières agricoles recourant au travail occasionnel et à favoriser l'emploi. Il est actif jusqu'au 31 décembre 2025.

Ce dispositif prévoit que **les employeurs relevant du régime agricole et employant des travailleurs occasionnels pour des tâches temporaires** liées au cycle de la production animale et végétale, et aux activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation de produits agricoles, lorsque ces activités, accomplies sous l'autorité d'un exploitant agricole, constituent le prolongement direct de l'acte de production, **bénéficient d'une exonération dégressive de charges sociales patronales**¹².

Les GE agricoles sont éligibles au dispositif. Parmi les employeurs non éligibles, figurent notamment les CUMA, les ETA, les entreprises de travail temporaire.

L'exonération est totale pour une rémunération mensuelle inférieure ou égale à 1,2 SMIC mensuel, puis dégressive au-delà de ce seuil, et nulle pour une rémunération mensuelle égale ou supérieure à 1,6 SMIC. L'exonération est limitée à une durée maximum de 119 jours ouvrés consécutifs ou non, par année civile, par salarié, par employeur que ce soit en sa qualité d'employeur ou en sa qualité d'adhérent à un groupement d'employeurs. Au-delà de cette durée, l'employeur doit choisir, pour le salarié concerné, entre maintien du TO-DE sur les 119 premiers jours et pas d'exonération pour la suite du contrat ou allègements généraux renforcés (avec lesquels le TO-DE n'est pas cumulable) sur la totalité du contrat.

Les employeurs relevant du régime de protection sociale agricole qui embauchent en CDD des travailleurs saisonniers bénéficient du dispositif.

Un CDI peut également être conclu avec un demandeur d'emploi (inscrit à Pôle emploi depuis au moins 4 mois ou 1 mois si cette inscription fait suite à un licenciement) par un groupement d'employeurs composé exclusivement de membres exerçant les activités éligibles au dispositif.

¹² Voir article L. 741-16 du code rural et de la pêche maritime

2.3.4. Essai de typologie des GE agricoles

Les données issues de la MSA et des fédérations nationales, complétées par l'analyse des GE rencontrés par les missionnés, permettent d'esquisser un panorama de la très grande diversité des GE agricoles selon leur objet, sachant en outre qu'un GE peut relever de plusieurs types.

- **Les groupements d'employeurs locaux**

Les groupements d'employeurs sont nés de démarches locales bien avant que la loi de 1985 n'instaure un statut légal spécifique. Encore aujourd'hui, il s'agit de partager des emplois (par un maillage des périodes d'intervention chez les adhérents) et des salariés compétents. Malgré l'absence de données précises, il apparaît que règne une très grande diversité au sein de ces milliers de GE locaux, signes de dynamiques très diverses :

- le nombre d'adhérents : de quelques unités à plusieurs dizaines, même si **une grande part des GE locaux sont constitués de 2 à 3 adhérents en moyenne**, taille qui permet la création d'un emploi qui n'aurait pu être créé, et pourvu, par chacun des adhérents pris individuellement,
- l'effectif de salariés mis à disposition : de quelques personnes à plusieurs centaines,
- le territoire couvert : de très proche niveau (inter)communal, à interdépartemental,
- les secteurs couverts : de strictement agricole à multisectoriel (industries agroalimentaires, coopératives agricoles, entreprises du paysage, établissements d'enseignement, collectivités territoriales, artisans...),
- des emplois permanents en contrats à durée indéterminée (CDI), très présents en élevage, ou saisonniers (maraîchage, arboriculture, viticulture...), avec la possibilité de mailler au cours de l'année des contrats à durée déterminée (CDD) durant 6 à 10 mois,
- des compétences diverses pour les exploitations agricoles (production agricole, secrétariat, transformation alimentaire, vente...).

- **Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)**

Les GEIQ visent à **favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes éloignées du marché du travail**, grâce à l'alternance. La FFGEIQ en dénombre, en 2022, 196 pour 320 implantations. Parmi eux, **12 relèvent spécifiquement de l'agriculture**, ils sont présents dans 8 régions avec certains couvrant plusieurs départements. Ils ont des périmètres variés, de sectoriel et local à régional et généraliste de l'agriculture.

Selon l'observatoire de la FFGEIQ (voir annexe n° 7), les GEIQ « agriculture et espaces verts » ont recruté 410 personnes en 2021 en CDD, pour plus de 80 % via un contrat de professionnalisation. En moyenne, 350 heures de formation sont réalisées par équivalent temps plein (ETP). Ces salariés ont pour plus de la moitié une formation initiale inférieure ou égale au niveau 3 (certificat d'aptitude professionnelle CAP, brevet d'études professionnelles BEP) et ils obtiennent à plus de 90 % leur diplôme ou qualification. Leur insertion à l'issue du GEIQ est durable pour 60 % d'entre eux, leurs principaux métiers étant ouvrier(e) et agent de conditionnement.

Les GEIQ nécessitent une équipe permanente renforcée afin d'accompagner l'insertion des salariés dans l'emploi (appui pour lever les freins sociaux, accompagnement de la formation, suivi des salariés...) et bénéficient pour cela de moyens spécifiques.

Les GEIQ sont donc en mesure de préparer des personnes éloignées de l'emploi agricole à rejoindre des GE agricoles ou des exploitations en emploi direct.

- **Les services de remplacement (SR)**

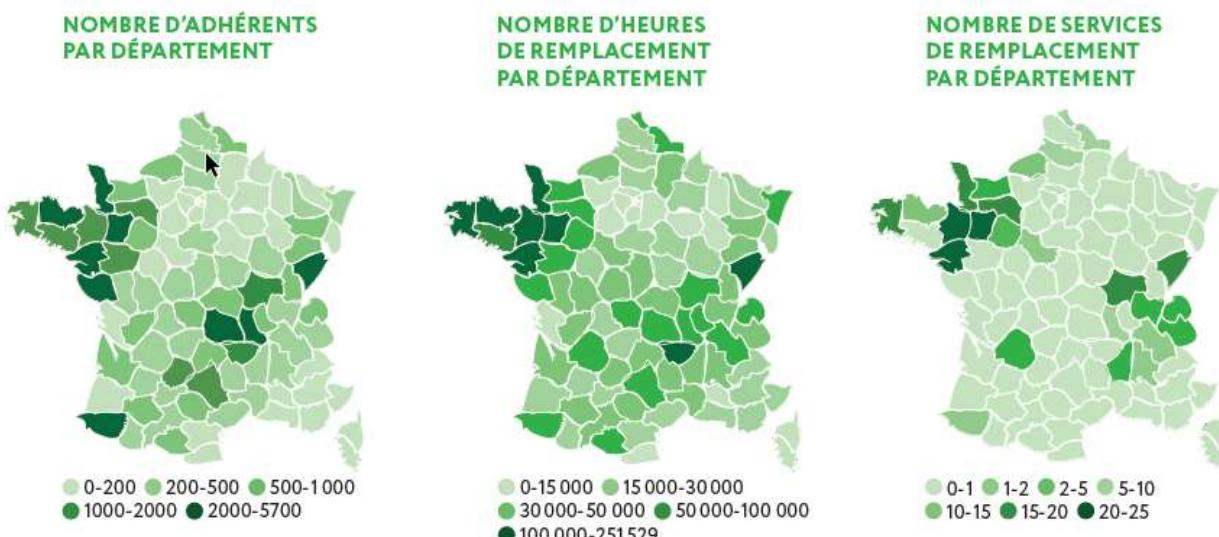
La France compte 320 SR, soit au moins un par département. Crées pour les premiers au début des années 1970, ils ont vocation à **remplacer les chefs d'exploitation principalement aux motifs de maladie/accident, répit et décès, de congés, de congés maternité/paternité, de mandats professionnels...** Selon SR France (voir annexe n° 8), près de 70 000 chefs d'exploitation, soit environ 15 % du total des exploitants agricoles, y adhèrent. Les éleveurs d'herbivores y sont fortement représentés. L'Ouest de la France, les zones de montagne en sont particulièrement dotées et utilisatrices. Tous les SR sont statutairement des GE, ils peuvent ainsi affecter leurs salariés au « complément de main d'œuvre » de leurs adhérents pour au plus 20 % de leur activité totale. Le complément de main d'œuvre des SR vise à couvrir des besoins de main d'œuvre occasionnels, saisonniers ou permanents au sein des exploitations adhérentes. Ces besoins sont croissants, notamment pour les éleveurs. L'exploitant peut ainsi bénéficier du même salarié pour le remplacer ou pour renforcer son collectif de travail. Pour le salarié, l'activité « complément de main d'œuvre » permet de stabiliser l'emploi, notamment par un CDI.

Les SR emploient 15 750 salariés « agents de remplacement », très majoritairement à temps incomplet, dont 2 244 en CDI et environ 13 500 en CDD, ce qui représente 2 520 ETP au total. Ces salariés ont pour 55 % d'entre eux moins de 30 ans, et pour plus de la moitié un niveau de formation agricole supérieur ou égal au baccalauréat. Les salariés en CDI assurent près de 50 % de l'activité. A noter que **le SR est une des formes de salariat qui amène à l'installation.**

Dans certains départements, des contrats d'assurance spécifiques sont mis en place par Groupama, ils sécurisent l'intervention du SR et le financement de ses interventions. Dans l'Orne, la DDETSP et le SR ont créé un dispositif expérimental de prise en charge du remplacement en cas d'urgence des éleveurs en difficulté. Un amendement parlementaire au projet de loi de finances (PLF 2023) en a proposé la généralisation afin de sécuriser juridiquement et financièrement l'intervention d'un SR dans une exploitation non-adhérente.

Le nombre de SR tend à diminuer. Du fait d'une démographie agricole déclinante et de la charge importante qu'impose le bénévolat aux adhérents dans les petits SR, des SR départementaux, dotés de personnels salariés, se substituent progressivement aux SR cantonaux.

Cartographie des SR



Source : rapport d'activité 2021 Service de remplacement France

• Les groupements d'employeurs départementaux (GED), voire inter-départementaux

Les GED ont été créés à l'initiative des Fédérations départementales des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA) principalement dans les années 2000 à 2020. Ils portent fréquemment le nom « Agri Emploi » suivi du numéro du département, ce qui n'est cependant pas systématique.

Les GED visent notamment à pallier les limites règlementaires de l'activité « complément de main d'œuvre » des SR plafonnée à 20 % de leur activité totale. Ils contribuent également à couvrir des productions ou des territoires non pourvus de GE locaux, à apporter un soutien aux exploitations agricoles néo-employeuses, à accompagner la création de nouveaux GE locaux, à accueillir l'activité de GE en situation délicate (départ d'un adhérent ou d'un salarié), à proposer une alternative au recours à une main d'œuvre étrangère via les sociétés de travail détaché, etc.

Les besoins couverts pour les entreprises adhérentes sont très variés selon les départements, ils peuvent être permanents ou saisonniers, relever de la production agricole ou de compétences plus diverses (secrétariat, transformation, transport, vente...).

Les GED visent à **apporter un service complet**, avec en particulier :

- Identification et quantification des besoins de main d'œuvre et de compétences pour les adhérents,
- Maillage dans le temps et dans l'espace des besoins des adhérents pour créer des emplois,
- Communication vers les demandeurs d'emploi, relation avec le Service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE)...
- Recrutement,
- Intégration et formation des salariés,
- Service paie et facturation aux adhérents,
- Suivi RH des salariés,
- Remédiations en tant que de besoin.

Un enjeu fort est donc que ces GED atteignent une taille significative pour que leur modèle économique couvre l'ensemble de ces activités, soit par des salariés permanents, soit par des ressources externes ou mutualisées (FDSEA, Chambre d'agriculture, ANEFA, SR, GEIQ, autres GE...).

Certains GED couvrent particulièrement les besoins saisonniers. Ils peuvent à ce titre avoir recours au dispositif TO-DE (travailleurs occasionnels et demandeurs d'emploi). Les GED rencontrés par les missionnés ne recrutent pas de main d'œuvre internationale non communautaire via les dispositifs gérés par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), en particulier du fait de difficultés à assurer le logement et le transport de ces travailleurs. Certains GED peuvent faire appel à des prestataires européens pour recruter des équipes de travailleurs communautaires.

Des GED comptent parmi leurs membres des adhérents qui ne sont pas des exploitations agricoles (coopératives, industries agro-alimentaires IAA, établissements d'enseignement agricole, CUMA, ETA, collectivités territoriales, artisans...). Aussi, les conseils d'administration de certains GED, pour rester éligibles au TO-DE, ont créé un GE spécifique, complémentaire du GED, uniquement composé des adhérents qui ne relèvent pas de la production agricole.

- **Les CUMA groupements d'employeurs**

Plus de 11 000 CUMA maillent le territoire métropolitain. Elles comptent un nombre stable d'adhérents (près de la moitié des exploitations agricoles), elles sont une des réponses collectives apportées par la profession pour faire face à l'agrandissement des structures, à la maîtrise des charges de mécanisation... Près de 1 600 d'entre elles sont employeuses de salariés, chauffeurs (notion de service complet : la CUMA met au service de l'adhérent un tracteur, un matériel attelé et un chauffeur), mécaniciens, personnels administratifs... Afin de stabiliser leurs salariés, certaines ont développé l'emploi partagé au sein de leurs réseaux locaux de CUMA et auprès de leurs adhérents (analogie avec le complément de main d'œuvre développé par des SR).

La FNCUMA dénombre 112 groupements d'employeurs dits associatifs et plus de 500 CUMA GE. Certaines coopératives ont ainsi pu postuler à l'AMIGE. L'accès au statut de coopérative groupement d'employeurs nécessite l'adaptation des statuts préalablement à l'inscription auprès de la DREETS.

Pour mémoire, les CUMA ne sont pas éligibles au dispositif d'allègement de charges TO-DE.

- **Les ensembliers et autres supra-organisations**

Dans certains départements, les missionnés ont pu trouver des dispositifs intégrés conçus autour de l'emploi salarié, qui fédèrent tout ou partie des activités de plusieurs entités : syndicalisme agricole, chambre consulaire, GED, SR, GEIQ, FDGEA, GE multisectoriel, ANEFA, MSA Services. Les gouvernances sont imbriquées (participations croisées des membres des conseils d'administrations, réunions statutaires communes...), signe de partage d'un même projet stratégique pour l'emploi, et les équipes de salariés permanents sont mutualisées. Une marque employeur locale peut incarner ces démarches. Enfin pour stabiliser leur fonctionnement, ces structures (en particulier SR et GED) peuvent également procéder entre elles à du prêt de main d'œuvre.

2.4. Un fort développement de l'emploi salarié dans les GE agricoles

2.4.1. Une croissance de l'emploi dans les GE agricoles dans un contexte de décroissance du nombre d'exploitations

Selon les deux derniers recensements agricoles (voir tableau ci-dessous), le nombre d'exploitations agricoles a chuté de 20 % au cours de la décennie 2010. Le volume de travail (en ETP) des chefs d'exploitation, des coexploitants et des autres actifs familiaux a baissé de 16,5 %. La perte de ces ETP n'est pas compensée par la légère progression du salariat dans les exploitations, environ +3 %. Le volume de travail apporté aux exploitations agricoles par les prestataires s'est également accru.

Evolution de la main-d'œuvre agricole en France métropolitaine entre 2010 et 2020

	2010	2020	Évolution (%)
Nombre d'exploitations (millier)	490,0	389,8	- 20,4
dont sous statut individuel	341,5	227,6	- 33,3
sous forme sociétaire	148,5	162,1	9,2
Nombre de personnes travaillant de façon permanente sur l'exploitation (millier)	966,3	758,3	- 21,5
Chef d'exploitation ou coexploitant	603,9	496,4	- 17,8
Main-d'œuvre familiale permanente	207,5	91,5	- 55,9
Total chefs, coexploitants et familiaux	811,3	587,9	- 27,5
Salarié permanent non familial	155,0	170,4	10,0
Volume de travail mobilisé sur l'année (millier d'ETP) ¹	739,7	659,5	- 10,8
Chef d'exploitation ou coexploitant	445,8	391,2	- 12,3
Main-d'œuvre familiale permanente	87,1	53,7	- 38,4
Total chefs, coexploitants et familiaux	532,9	444,8	- 16,5
Salarié permanent non familial	127,9	138,3	8,2
Saisonnier ou occasionnel	78,9	75,6	- 4,1
Volume de travail mobilisé sur l'année par type d'exploitation (millier d'ETP)			
Au sein des exploitations sous statut individuel	327,8	211,3	- 35,5
Au sein des exploitations sous forme sociétaire	411,9	448,1	8,8
Volume de travail réalisé par un prestataire (millier d'ETP estimés)		23,4	
CUMA		1,0	26,6
ETA	10,7	14,8	39,2
Autre type de prestataire		7,3	

1. Le volume de travail total inclut également celui des responsables économique et financier qui ne sont pas chef d'exploitation et qui représentent 700 ETP. Lecture : en 2020, la France métropolitaine comptait 389 800 exploitations, soit 20,4 % de moins qu'en 2010.

Champ : France métropolitaine, hors structures gérant les pacages collectifs.

Source : Agreste – Recensements agricoles 2010 et 2020

Selon les données MSA (voir tableau ci-après), les GE de la production agricole¹³ emploient de l'ordre de **30 000 ETP en 2021** pour 16 400 en 2010, en hausse de plus de 80 %, soit +13 600 ETP. Sur cette même période, l'emploi salarié total de la production agricole a crû de 25 200 ETP pour atteindre 278 100 ETP, les GE participant pour plus de la moitié à cette croissance. La part de l'emploi salarié agricole occupée par les GE passe ainsi de 6 à **11% de l'emploi salarié agricole total**. Elle atteint 14-15% pour les cultures spécialisées et les cultures et élevage non spécialisés.

La masse salariale correspondant à l'emploi salarié dans les GE de la production agricole approche les 800 M€ en 2022.

¹³ Les cinq productions définies plus haut

Evolution de l'emploi salarié entre 2010 et 2021, emploi total et emploi des GE

Type d'activités	2010			2021			part des nouveaux ETP "attribuables" aux GE
	total ETP	ETP GE	part des ETP GE	total ETP	ETP GE	part des ETP GE	
Cultures spécialisées	91 731	7 779	8%	101 095	15 222	15%	79%
Elevage spécialisé de gros animaux	10 619	361	3%	16 970	661	4%	5%
Elevage spécialisé de petits animaux	15 558	144	1%	15 059	272	2%	
Cultures et élevage non spécialisés	63 314	6 196	10%	71 660	10 028	14%	46%
Viticulture	71 678	1 902	3%	73 328	3 862	5%	119%
Total	252 900	16 382	6%	278 112	30 045	11%	54%

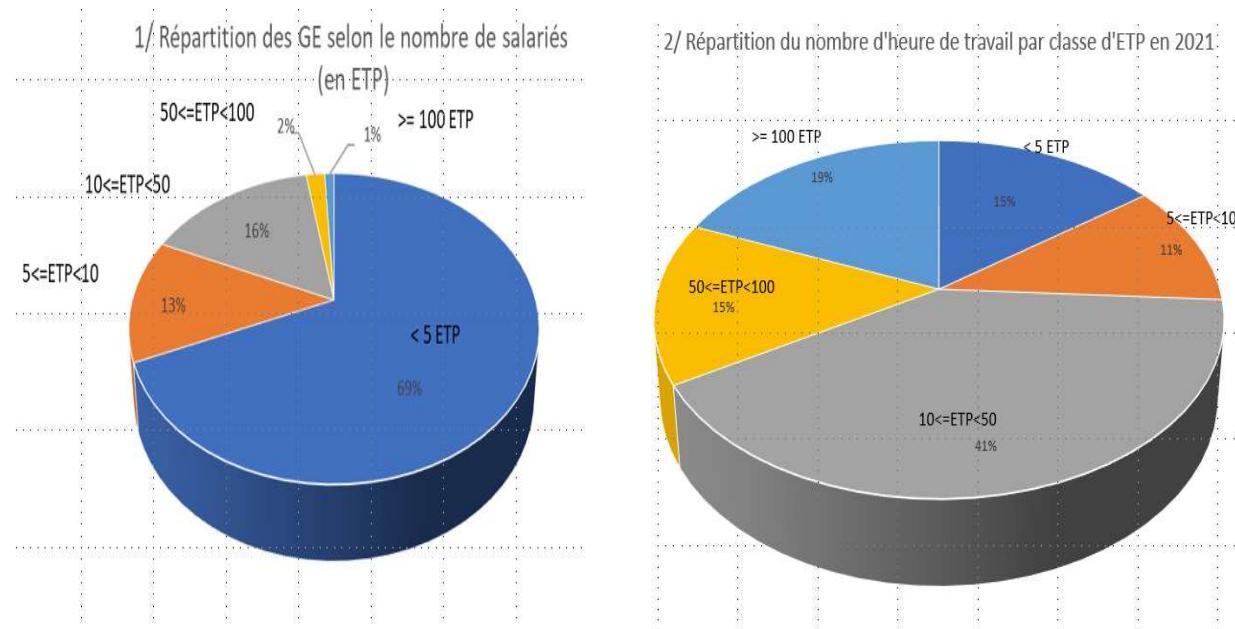
Source des données : MSA

Note de lecture : au sein des cultures spécialisées, en 2010, l'emploi total est de 91 731 ETP dont 8% représenté par l'emploi des GE (7 779 ETP) ; en 2021 l'emploi total atteint 101 095 ETP, dont 15% par les GE (15 222 ETP). L'augmentation de l'emploi total sur la période est donc de 9 364 ETP tandis que celle de l'emploi des GE sur la même période est de 7 443 ETP. La part des nouveaux ETP « attribuables » aux GE s'élève ainsi à 79% (7 443 / 9 364).

2.4.2. Un quasi-doublement du nombre d'emplois par GE depuis 2010

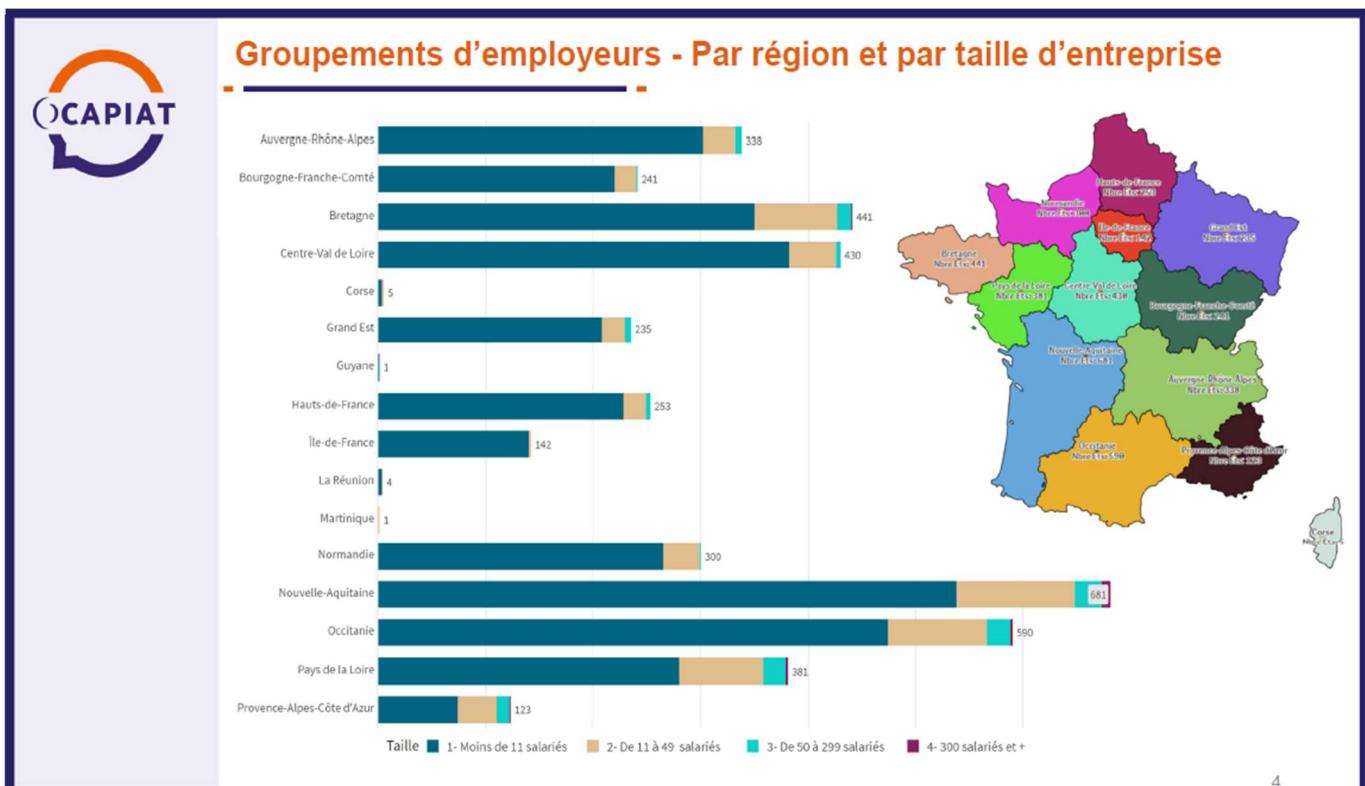
Le nombre moyen d'ETP par GE de la production agricole a fortement crû sur la période passant de 4,9 en 2010 à 8,7 en 2022. Il approche 27 dans les GE à dominante cultures spécialisées, pour 3,7 dans les GE à dominante élevage spécialisé de gros animaux.

Cette moyenne cache une très forte disparité. Les petits GE, avec moins de 5 ETP, soit 69 % des GE, emploient 15 % des ETP totales des GE, alors que les GE les plus grands, les 3% employant plus de 50 ETP, concentrent 34 % des ETP totales (voir les deux diagrammes ci-dessous).



Source : FNGEAR, d'après données MSA 2021

Les grands et très grands GE, avec plus de 50 salariés, sont principalement présents dans cinq régions : Nouvelle Aquitaine, Occitanie, Bretagne, Centre-Val de Loire et Pays de la Loire (voir graphique ci-dessous).



Source : OCAPIAT

2.4.3. Un accroissement du nombre de CDD, mais également de CDI

Les GE de la production agricole ont employé 107 000 personnes en 2022. Près de la moitié (53 066) ont un cumul annuel de contrats de moins de 61 jours, un tiers (36 424) moins de 30 jours.

Les secteurs ayant proportionnellement le plus recours à ces contrats très courts sont la viticulture (près de 50 % de durée cumulée de contrats de moins de 30 jours, illustrant le poids des contrats vendange), l'élevage spécialisé de gros animaux (43 %, probablement du fait des SR). A l'inverse, les GE à dominante élevage spécialisé de petits animaux dépassent 40 % de contrats longs (> 271 jours).

Nombre de salariés physiques ayant exercé au cours de l'année 2022, répartis par tranche de durée annuelle de travail

Type d'activités	30 jours et moins	de 31 à 90 jours	de 91 à 180 jours	de 181 à 270 jours	271 jours et plus	Total
Cultures spécialisées	14 009	13 827	10 179	5 352	7 094	50 461
Elevage spécialisé de gros animaux	1 187	578	349	161	494	2 769
Elevage spécialisé de petits animaux	93	127	66	43	251	580
Cultures et élevage non spécialisés	12 689	8 481	4 421	2 338	7 972	35 901
Viticulture	8 446	3 704	1 853	1 091	2 530	17 624
TOTAL GE	36 424	26 717	16 868	8 985	18 341	107 335

Source des données : MSA

Les emplois en CDD

En 2022, on dénombre plus de 108 000 CDD dont 90 % de temps pleins.

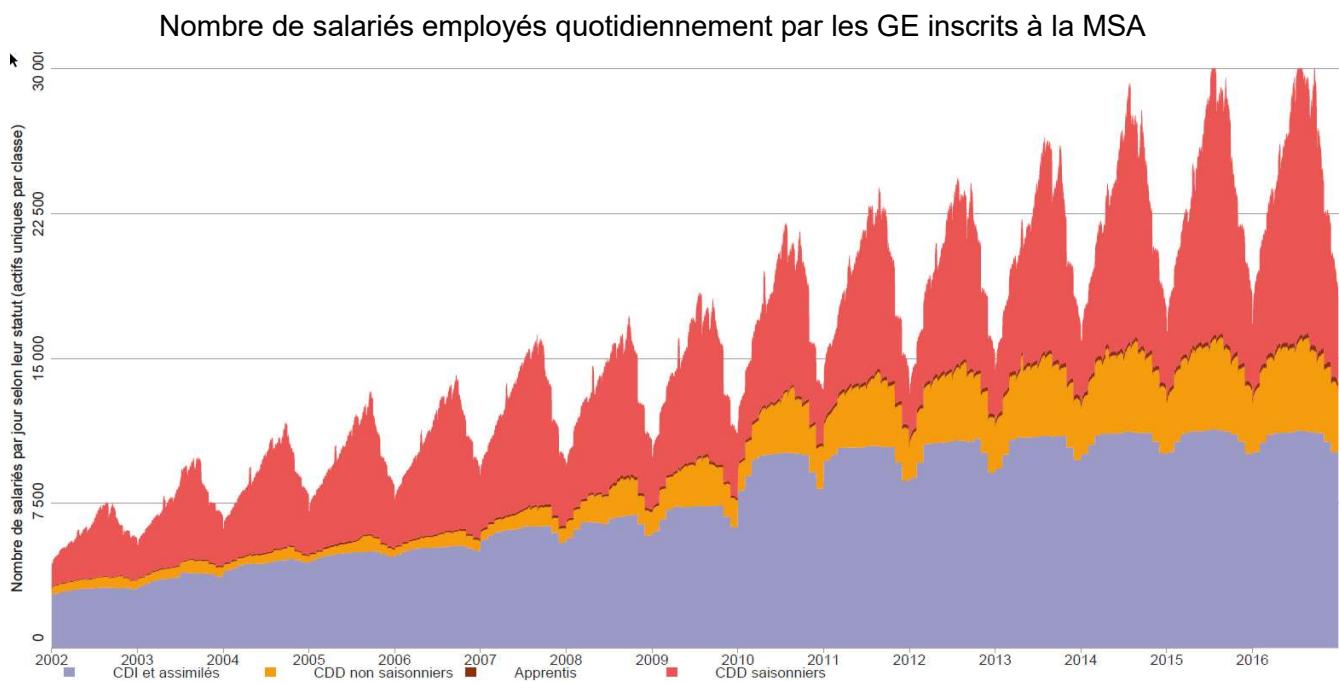
Les emplois en CDD sont concentrés (pour 98 %) dans les trois secteurs où ils ont connu les plus fortes croissances : les cultures spécialisées (54 358 en 2022 pour 21 883 en 2010), les cultures et élevage non spécialisés (32 449 en 2022 pour 16 328 en 2010) et la viticulture (18 959 en 2022 pour 7 711 en 2010) (Voir tableau ci-dessous).

Nombre de contrats en CDD selon les orientations des GE agricoles

Nombre de CDD	2010	2016	2022
Cultures spécialisées	21 883	33 856	54 358
Elevage spécialisé de gros animaux	1 568	1 944	2 335
Elevage spécialisé de petits animaux	241	314	297
Cultures et élevage non spécialisés	16 328	24 240	32 449
Viticulture	7 711	14 540	18 959
TOTAL GE	47 731	74 894	108 398

Source des données : MSA

Les CDD sont massivement saisonniers, avec un pic de plus en plus marqué au fil des années sur la période estivale comme le montre le graphique ci-après.



Source : CEP Actif'Agri¹⁴ d'après données MSA

Une vaste étude conduite par le Centre d'études et de prospective (CEP) du ministère de l'Agriculture portant sur les transformations des emplois et des activités en agriculture (projet Actif'Agri) pointait en 2019 la précarité des emplois générés par le développement des GE agricoles. La saisonnalité des emplois devenait plus marquée au fil des années. L'étude notait que « la multiplication de travaux sous tension dans les groupements d'employeurs conduit à un cumul de contraintes et à une importante intensification du travail, finalement préjudiciables aux salariés ».

Les emplois en CDD sont largement associés à la mobilisation par les GE du dispositif TO-DE d'exonération de charges¹⁵. Les GE à dominante cultures spécialisées, cultures et élevage non spécialisés et viticulture en sont les principaux bénéficiaires (98 % du total des contrats exonérés). Les principaux autres dispositifs d'allègement de charges mobilisés en 2022 sont la réduction dégressive Fillon (35 827 contrats), les contrats vendange (3 147 contrats), les CDD apprentissage (1 120 contrats).

La féminisation des emplois en CDD est stable sur la période 2010-2022 à 35-40 %.

Les emplois en CDI

Les emplois en CDI se sont peu développés au début de la décennie 2010 (12 823 en 2010 pour 13 476 en 2016) avant de connaître une nette augmentation en fin de décennie pour approcher le

¹⁴ Actif'Agri, « Transformation des emplois et des activités en agriculture », Centre d'études et de prospective, Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, 2019

¹⁵ En 2022, 92 144 tous contrats confondus dans les GE de la production agricole relèvent du TO-DE, sachant que pour cette même année, on compte 19 832 CDI et 108 398 CDD.

nombre de 20 000 en 2022 (voir tableau ci-dessous). Le nombre de CDI croît ainsi de près de 50 % entre 2016 et 2022, contre à peine 5 % entre 2010 et 2016.

Ils sont constitués pour plus de 80 % d'emplois à temps plein.

Les emplois en CDI tendent à se féminiser (40 % des CDI en 2022 pour 27 % en 2010). La féminisation est majoritaire dans les secteurs des cultures spécialisées et de l'élevage spécialisé de petits animaux.

Nombre de contrats en CDI selon les orientations des GE agricoles

Nombre de CDI	2010	2016	2022
Cultures spécialisées	4 734	4 524	6 705
Elevage spécialisé de gros animaux	284	344	639
Elevage spécialisé de petits animaux	216	199	328
Cultures et élevage non spécialisés	6 059	6 666	9 304
Viticulture	1 530	1 743	2 856
TOTAL GE	12 823	13 476	19 832

Source des données : MSA

3. LES GE AGRICOLES ET LES DIFFERENTS ACTEURS

3.1. Pour les territoires, une source d'emplois

Les GE rencontrés par les missionnés offrent une grande diversité de relations avec les acteurs du territoire. Leur taille et leur intégration au sein de dispositifs départementaux intégrés leur permettent en effet d'entretenir de riches relations au sein de leurs territoires et d'y avoir une visibilité.

3.1.1. Des appuis possibles par les collectivités territoriales

Des Conseils régionaux ont identifié le potentiel de développement de l'emploi que portent les GE. C'est particulièrement le cas des régions dotées d'un CRGE qui peut représenter une ressource via des dispositifs de soutien aux GE ou aux GEIQ pour la création, le démarrage et le développement du groupement (ouverture à un nouveau secteur d'activité, création d'une antenne). Dans certains cas, une subvention est versée lors de la création de CDI.

Les Conseils départementaux sont parfois partenaires de certains GE au titre de l'action sociale, en particulier de la gestion du public allocataire du RSA. Des actions visant l'insertion dans l'emploi de ces publics sont en effet menées par les GEIQ et des GE.

Des communautés de communes sont plus rarement partenaires de GE agricoles. Il s'agit là pour elles, en étant au plus près des bassins d'emploi, de faciliter l'accès au logement, à la mobilité, à l'emploi du conjoint, à l'intégration sociale... Des « maisons des saisonniers » peuvent par exemple favoriser l'emploi des salariés saisonniers dans des secteurs connaissant des tensions immobilières.

3.1.2. Des emplois essentiellement agricoles

Des GE à l'origine agricole se sont progressivement ouverts à d'autres adhérents que les exploitations agricoles. Certains ont élargi leurs activités à des employeurs para-agricoles : coopératives, établissements d'enseignement, industries agroalimentaires, communes rurales... D'autres ont établi des relations avec les organismes consulaires pour toucher des employeurs artisans ou industriels.

De cette façon, des compétences non strictement agricoles (secrétariat, conduite d'engins...) peuvent être partagées entre employeurs de proximité au sein d'un territoire. En outre la saisonnalité des besoins de ces différentes entreprises peuvent se compléter tout au long de l'année, les périodes pleines des uns correspondant aux périodes creuses des autres. L'emploi local peut ainsi être conforté.

Bien que rares, ces situations ont pu être rencontrées par les missionnés. Elles sont le fruit de démarches spécifiques conduites par des acteurs particulièrement motivés, leur généralisation paraît donc difficile sans une forte volonté politique des milieux professionnels et des acteurs publics locaux.

3.1.3. Des relations instaurées avec les acteurs de l'emploi

Les GE d'une taille significative ont établi des relations stables avec leurs interlocuteurs Pôle Emploi de proximité, et plus largement avec les acteurs territoriaux de l'emploi et de l'insertion (missions locales, organismes de formation, directions régionales OCAPIAT, DREETS et DDPP-DDETSPP...). Les demandeurs d'emploi peuvent ainsi accéder simplement aux offres de ces GE. Celles-ci agrègent les besoins de plusieurs employeurs différents en un unique contrat de travail.

Dans les départements dotés d'une structure « ensemblier » dédiée à l'emploi agricole salarié, tel Elioreso en Maine-et-Loire, un guichet unique assure la promotion de l'emploi agricole ainsi que l'accueil et l'orientation des demandeurs d'emploi vers les structures employeuses adhérentes (GED, GE affiliés à la FDGEA, GEIQ, emploi direct...).

- R2.** Aux organisations professionnelles agricoles : fédérer au niveau départemental les acteurs de l'emploi salarié agricole dans un guichet unique, disposant d'une marque et intégrant l'emploi partagé proposé par les groupements d'employeurs agricoles

3.2. Pour les adhérents employeurs, un accès à une main d'œuvre salariée selon leurs besoins

3.2.1. Un accès à une main d'œuvre salariée qualifiée et fidélisée tout en étant accompagné

Comme cela a été vu précédemment, les GE ont été créés par la loi du 25 juillet 1985 qui a donné à de petites entreprises la faculté de s'associer pour mutualiser des emplois en portant les contrats de travail et la responsabilité d'employeur dans une structure distincte, le GE, mais dépendante des entreprises adhérentes.

Le GE permet ainsi la mise à disposition de ressources humaines à ses entreprises adhérentes qui, individuellement, seraient éventuellement dans l'incapacité d'embaucher seules par manque de ressources, notamment pour un poste à temps complet.

Cette possibilité est particulièrement vérifiée en agriculture où les GE de la production agricole¹⁶ interviennent à plus de 90 % auprès d'exploitations agricoles de type TPE¹⁷ pour lesquelles l'embauche directe ne serait peut-être pas possible. Cette possibilité permet ainsi à ces exploitations très souvent de très petite taille de **bénéficier d'une main d'œuvre qualifiée, voire possédant des compétences originales, nouvelles, émergentes** (transformation, vente...). Cet accès facilite concerne également celui à une main d'œuvre peu qualifiée.

Par ailleurs, la mise à disposition d'une main d'œuvre en temps partagé auprès de plusieurs exploitations agricoles, avec la préoccupation affichée d'assurer la stabilité du contrat de travail et de proposer aux salariés une activité à temps plein ou à temps choisi, **sécurise les postes** en amortissant les conséquences des variations économiques et favorise la fidélisation des employés.

¹⁶ Incluant les GE à dominantes cultures spécialisées, élevage spécialisé de gros animaux, élevage spécialisé de petits animaux, cultures et élevages non spécialisés, viticulture.

¹⁷ Source : FNGEAR

Cet accès à de la main d'œuvre qualifiée, ou non, et fidélisée s'avère particulièrement intéressant pour les exploitations agricoles adhérentes qui peuvent ainsi faire face à des contextes d'intermittence, de fluctuation de l'activité, à la saisonnalité ou à des difficultés de recrutement. A ce propos, nombreuses ont été les personnes rencontrées par la mission qui ont souligné la très grosse difficulté qu'est de recruter dans le secteur agricole, faute notamment de connaissance par le grand public des possibilités d'emplois dans ce secteur. Dans ces conditions, il conviendrait de prévoir une ou des campagnes de communication générales sur les métiers que propose l'agriculture et sur les opportunités que ce secteur offre en termes d'emplois, notamment les emplois à temps partagé au sein des GE agricoles (voir recommandation n° 5).

Le GE permet aux entreprises adhérentes de bénéficier de la main d'œuvre, éventuellement dotée de compétences très spécifiques, sans avoir à recruter elles-mêmes de salariés.

En effet, **c'est le GE qui se charge du recrutement et de l'ensemble des tâches administratives liées à la gestion de la main d'œuvre salariée** (prospection, embauche, rédaction du contrat de travail, paie, formation, fin de contrat...). L'exploitation agricole adhérente est ainsi déchargée de toutes ces tâches administratives tout en bénéficiant d'une gestion maîtrisée des coûts de gestion RH des employés mis à disposition et du contentieux prud'homal. Ceci étant, l'exploitation qui a recours au salarié mis à disposition, reste responsable des conditions d'exécution du travail (sécurité au travail, durée du travail, repos hebdomadaire...).

En outre, le GE accompagne l'exploitation agricole adhérente dans sa relation de travail avec l'employé et dans sa fonction de manager, cet appui se révélant particulièrement pertinent pour les néo-employeurs, souvent de petite taille. A ce sujet, nombre d'interlocuteurs de la mission ont souligné le besoin des agriculteurs en formation en management.

Dans ces conditions, il conviendrait de développer les compétences des exploitants agricoles à la fonction d'employeur. Les agriculteurs pourraient également être sensibilisés à l'intérêt de l'emploi partagé au sein des GE agricoles.

R3. Aux organisations professionnelles agricoles : former les agriculteurs à la fonction d'employeur tout en les sensibilisant à l'intérêt de l'emploi partagé au sein des groupements d'employeurs agricoles

Enfin, le recours à un salarié mis à disposition par un GE peut être l'occasion pour l'exploitant agricole de se libérer du temps pour développer de nouvelles activités ou pour anticiper une évolution et préparer une transition sur son exploitation.

3.2.2. Mais une responsabilité solidaire des adhérents

Comme cela a été rappelé, les membres d'un GE sont solidiairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires. Il y a ainsi solidarité financière entre les adhérents d'un groupement en cas de défaillance de paiement d'un de ses membres. Ce risque est d'autant plus élevé que le GE est petit, constitué de quelques exploitations

agricoles. En revanche, il est très dilué si le GE est de grande taille, accueille de nombreux adhérents et a pu constituer des réserves au fil de son existence.

3.3. Pour les salariés, une sécurité de l'emploi

3.3.1. Une diversité de postes ou d'entreprises avec un contrat de travail unique

Le travail à temps partagé dans un GE permet de travailler dans au moins deux entreprises différentes et ainsi d'avoir un travail diversifié, permettant un enrichissement des compétences et des pratiques professionnelles.

Le contrat de travail proposé par un GE est sécurisé par le collectif d'entreprises adhérentes. En l'absence de GE, le salarié se verrait contraint de combiner plusieurs contrats, simultanément ou successivement, auprès de plusieurs employeurs. Le niveau de la rémunération est celui convenu avec le GE et non avec les multiples adhérents, il y a parité de traitement entre les salariés pour un même niveau de poste et de compétences.

En cas de conflit entre le salarié et un des agriculteurs, la mise à distance, via le GE employeur, permet la médiation et le cas échéant le changement d'affectation auprès d'un autre adhérent.

Diverses formes de contrats sont possibles, en particulier CDD, CDI, CDI intermittent. En outre, le cumul avec une autre activité (dont agriculteur) ou la retraite est possible.

Un salarié en CDI peut exercer ses compétences dans une diversité de situations professionnelles, tout en étant sécurisé en cas de défaillance d'un des agriculteurs adhérents du GE. Cette variété d'expériences, notamment en SR, est recherchée par des personnes envisageant de s'installer en agriculture.

Le contrat de travail intermittent permet au salarié d'alterner des périodes travaillées et des périodes non travaillées. Il précise notamment la durée annuelle minimale du travail du salarié, les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

La recherche de liberté ou d'un équilibre particulier entre vie professionnelle et personnelle par certaines personnes ne désirant pas bénéficier d'un CDI, peut être trouvée dans la succession de CDD ou d'un CDD long auprès d'un GE. Elles sont sécurisées le cas échéant par l'assurance chômage.

La recherche de l'emploi est facilitée, un GE pouvant proposer, via le service public de l'insertion et de l'emploi, des postes plus complets que ne pourraient le faire de « petits » employeurs. A cet égard, les modèles de type « ensemblier » qui rassemblent dans un guichet unique tout l'emploi salarié agricole au niveau départemental (emplois directs proposés par les agriculteurs, GE, FDGEA, GEIQ, SR) sont à promouvoir (voir recommandation n° 2).

Si l'intérêt des GE en termes de sécurité de l'emploi pour les salariés est manifeste, il n'en reste pas moins que les groupements peuvent également conduire à une précarisation des emplois de salariés

agricoles, qui peut jouer tant sur la durée et la continuité des contrats que sur la qualité des conditions de travail, comme le note l'étude du CEP citée précédemment¹⁸.

3.3.2. Des avantages sociaux garantis par les GE

De par leurs ressources humaines internes et de leurs réseaux, les grands GE peuvent offrir une bonne garantie de respect des obligations sociales.

Les GE, notamment les grands, sont dotés de compétences internes en matière d'accompagnement social, de relai. Ils peuvent ainsi accompagner ou orienter leurs salariés vers les organismes et les structures à même d'aider à lever les freins périphériques à l'emploi, notamment santé, logement et transport.

Par rapport à l'emploi direct auprès d'une petite ou très petite exploitation agricole, les GE ont des obligations légales supplémentaires dès lors qu'ils emploient plus de 11 salariés. Ils sont tenus d'organiser des élections professionnelles afin d'élire les membres du Comité social et économique (CSE). Ces élus seront alors en charge de porter à la connaissance de l'employeur les diverses demandes et réclamations individuelles et/ou collectives des collaborateurs ainsi que de contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au sein de l'entreprise.

Parmi les dispositions favorables aux salariés, la mission a relevé dans les GE rencontrés des dispositifs de versement d'une prime de fidélité, d'une prime de cooptation, d'une prime de partage de la valeur, d'indemnités kilométriques pour se rendre sur les différents lieux de travail ...

3.3.3. Un accès facilité à la formation et à l'intégration

Au sein des GE agricoles, des parcours d'intégration existent pour les salariés amenés à signer des contrats longs ou à « enchaîner » des CDD de saison en saison. Ceci concerne particulièrement la couverture des besoins pérennes ou récurrents nécessitant des compétences particulières (taille en viticulture ou arboriculture, conduite de machine, traite...). Ces dispositifs de montée en compétence mobilisent des organismes de formation, ou font appel à des actions de formation en situation de travail (AFEST) ou à des « tuteurs » internes qui peuvent être des salariés du GE ou des agriculteurs adhérents. Ces démarches sont néanmoins plus rares pour les CDD saisonniers de courte durée. Les GEIQ assurent par nature cette insertion dans l'emploi par la qualification.

Les GE permettent un accès plus facile à la formation continue (par rapport à un salarié qui a plusieurs contrats de travail à temps partiel) : alors que les salariés des GE représentent 11% du salariat agricole, 14% sont bénéficiaires d'une formation financée par OCAPIAT.

Pour les nombreux demandeurs d'emploi sans qualification professionnelle agricole, des formations sont mises en place, par les GEIQ du fait de leur objet, par les autres GE également.

Le secteur de la production agricole est en recherche permanente de salariés alors que son attractivité est insuffisante. Il peut en trouver parmi les demandeurs d'emploi et les personnes en

¹⁸ Actif'Agri, « Transformation des emplois et des activités en agriculture », Centre d'études et de prospective, Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, 2019

réorientation professionnelle. Les GEIQ agricoles, qui bénéficient de soutiens financiers pour la formation et l'insertion, sont particulièrement adaptés pour l'accueil de ces publics. Ils leur offrent la possibilité de se former et de varier les mises en situation avant d'opter, ou non, pour une insertion professionnelle en production agricole, au sein d'un GE ou en emploi direct.

- R4.** Aux groupements d'employeurs agricoles et à leurs représentants : encourager les groupements d'employeurs agricoles, notamment les groupements d'employeurs départementaux, à s'articuler avec un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), à créer ou à étendre, afin de faciliter leur recrutement de salariés

3.4. Pour les groupements, la question de leur pérennité

3.4.1. Un dispositif encore méconnu, même en agriculture

Tout d'abord, les GE sont des entités mal connues des entreprises comme des salariés, qui ne savent pas que de telles organisations existent et qui donc n'en connaissent pas l'intérêt, notamment l'emploi partagé dans une structure à but non lucratif.

En outre, le dénombrement des GE n'est pas forcément bien assuré, témoin en est la difficulté à comptabiliser le nombre total des groupements tout secteur confondu (voir *supra*).

De plus, si, pour le secteur agricole, la MSA dispose depuis de nombreuses années de séries statistiques concernant les GE agricoles, des incertitudes demeurent sur le suivi selon la forme associative ou coopérative, sur le nombre de SR... (voir *supra*).

Par ailleurs, les autres dispositifs d'emploi comme l'intérim sont bien connus des salariés et des employeurs. Leur image dans le public est installée, au contraire des GE, ce qui est certainement préjudiciable à ces derniers.

Or, la méconnaissance du dispositif qu'est un GE peut être un frein au développement de ces structures et au recrutement de nouveaux adhérents. Dans ces conditions, une campagne de communication sur les GE et la notion d'emploi partagé serait certainement de nature à favoriser le développement de ce type de structure dont l'intérêt est manifeste, du fait notamment de leur caractère non lucratif. Cette campagne pourrait se tenir à l'occasion d'une campagne plus générale qui porterait sur l'éventail des métiers que l'agriculture propose et les opportunités d'emplois dans ce secteur dont plus particulièrement l'emploi agricole à temps partagé dans les GE agricoles.

- R5.** Aux pouvoirs publics et aux organisations professionnelles agricoles : communiquer davantage sur les métiers de l'agriculture et les compétences recherchées ainsi que sur les opportunités en termes d'emplois dans ce secteur, dont plus particulièrement l'emploi à temps partagé au sein des groupements d'employeurs agricoles

3.4.2. Un décompte des effectifs dans les GE, défavorable à l'emploi partagé

Selon l'article L.1253-8-1 du code du travail créé par la loi Travail¹⁹ de 2016, pour l'application de ce code, à l'exception de sa deuxième partie, **les salariés mis à la disposition**, en tout ou partie, d'un ou de plusieurs de ses membres par un groupement d'employeurs **ne sont pas pris en compte dans l'effectif de ce groupement**. Plus précisément, le calcul de l'effectif d'un groupement d'employeurs nécessite de faire la distinction entre les salariés « permanents » (inclus dans l'effectif), c'est-à-dire ceux affectés à la gestion du groupement, et les salariés « mis à disposition » (exclus de l'effectif). L'ensemble de la masse salariale des GE est ainsi appelé à cotiser selon les mêmes taux que les entreprises de moins de 11 salariés (les GE ont rarement plus de 10 salariés permanents), permettant d'assurer la similarité du coût du travail entre l'embauche directe par l'exploitant agricole et l'embauche en GE (même si ce groupement emploie plus de 10 salariés mis à disposition).

On notera que **cette exclusion des salariés mis à disposition du décompte des effectifs dans les GE ne s'applique pas au code de la sécurité sociale**. En effet, la loi Pacte²⁰ de 2019 a prévu, depuis le 1^{er} janvier 2020, des modalités de décompte des effectifs des entreprises (donc des groupements d'employeurs) pour le calcul et le recouvrement des cotisations²¹. Pour les GE, tous les salariés, permanents comme mis à disposition, sont pris en compte dans le calcul des effectifs. Or, les effectifs conditionnent l'application d'un certain nombre de dispositifs dont notamment :

- Le versement mobilité dû à partir de 11 salariés et à un taux variable selon l'agglomération,
- La contribution au Fonds national d'aide au logement (FNAL) au taux de 0,10 % applicable jusqu'à 10 salariés inclus et de 0,50 % à partir de 11 salariés,
- Le forfait social, dû à partir de 11 salariés au taux de 8 %, etc.

De même, certaines dispositions du code du travail se référant à une condition d'effectif s'appliquent selon les modalités du code de la sécurité sociale. C'est le cas de la contribution à la formation professionnelle à un taux de 0,55 % applicable jusqu'à 10 salariés inclus et de 1 % à partir de 11 salariés.

Comme cela a été rappelé précédemment, les trois quarts des emplois en GE sont concentrés dans les groupements de 11 salariés ou plus. Ces emplois supportent donc un surcoût de cotisation par les GE concernés auprès des entreprises adhérentes (exploitations agricoles...) qui, elles, sont des structures de très petite taille. Ce surcoût, estimé par France GE de +0,5 % à +1 % à partir de 11 salariés, et de +1,5 % à +3 % à partir de 50 salariés, peut être un frein à la création d'emplois par les GE, voire même engendrer une déliquescence des emplois salariés déjà existants mis à disposition par les GE, et par là, remettre en cause la pérennité de ces groupements.

Si l'on vise un développement des GE en raison de leur capacité à proposer des emplois salariés, il conviendrait de ne pas désavantager les emplois salariés portés par les GE par rapport à ceux

¹⁹ Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

²⁰ Loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises

²¹ Articles L.130-1 et R.130-1 du Code de la sécurité sociale

réalisés en embauche directe. En d'autres termes, il serait souhaitable que l'ensemble des salariés des GE supportent les mêmes taux de cotisations que ceux appelés sur les entreprises de moins de 11 salariés, taille de la majorité des exploitations agricoles adhérentes aux GE.

Par ailleurs, cet effectif, qui comptabilise tous les salariés permanents comme mis à disposition, est désormais pris en compte pour déterminer l'accès aux dispositifs de formation, tout particulièrement au titre du Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés. Il en résulte une restriction, voire une impossibilité d'accès à certains dispositifs de formation (DEFI Emploi et Boost Compétences), notamment pour les GE dotés de quelques permanents mais de plus de 50 salariés quand on inclut ceux mis à disposition. Inversement, les catalogues de formation, orientés vers des entreprises de plus de 50 salariés, ne correspondent pas aux attentes des salariés mis à disposition des exploitations agricoles qui sont des entreprises de très petite taille.

Si l'on veut que les GE continuent à s'investir fortement dans la formation de leurs salariés, il serait souhaitable qu'ils puissent continuer à bénéficier des dispositifs de formation accessibles aux entreprises de moins de 11 salariés, qui est la taille de la majorité des exploitations agricoles adhérentes aux GE.

R6. Aux pouvoirs publics : fixer des taux de cotisations sur les emplois des groupements d'employeurs agricoles identiques à ceux supportés par les entreprises de moins de 11 salariés, afin de ne pas désavantager les emplois salariés portés par les groupements par rapport à ceux en embauche directe

De la même façon, permettre aux groupements d'employeurs agricoles d'accéder aux mêmes dispositifs de formation que les entreprises de moins de 11 salariés

3.4.3. Les risques pour les GE en tant que créanciers chirographaires

Comme cela a été rappelé précédemment (voir § 2.1), les membres d'un GE sont solidiairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires.

Or, la solidarité financière entre adhérents d'un GE a ses limites, compte tenu du caractère non lucratif des groupements. Pour les petits GE (de quelques adhérents), ils n'ont pas forcément la solidité financière pour survivre à la défaillance de l'un de leurs adhérents. Pour les gros GE, ils peuvent eux aussi rencontrer de fortes difficultés, notamment en cas de défaillances en cascade de leurs adhérents.

De plus, ce sont les GE qui paient les salaires à leurs salariés mis à disposition des entreprises adhérentes, sachant qu'ils ne seront remboursés par leurs adhérents qu'environ deux mois plus tard. Il existe ainsi une avance de trésorerie de l'ordre de deux mois entre les GE et leurs adhérents.

Par ailleurs, les GE, notamment les SR, peuvent être amenés à intervenir en urgence sur une exploitation agricole (accident, décès...) et, compte tenu du contexte, ne pas pouvoir arrêter leur intervention, bien que non payés, afin d'assurer la continuité de l'exploitation en question.

Pour autant, lorsqu'une exploitation agricole adhérente d'un GE est en cessation de paiement, le GE n'est pas classé comme créancier privilégié, mais comme simple créancier (ou créancier chirographaire) avec tous les risques d'effet domino et de disparition du GE que cela peut générer. Dans ces conditions, afin de limiter l'impact des difficultés rencontrées par un adhérent sur la pérennité même du GE, voire sur les autres entreprises adhérentes du GE, il conviendrait de reconnaître les GE comme créanciers privilégiés.

R7. Aux pouvoirs publics : reconnaître les groupements d'employeurs agricoles comme créanciers privilégiés en cas de défaillance d'entreprises adhérentes

CONCLUSION

Les groupements d'employeurs agricoles sont nés dans les années 1970. Ils se sont ensuite multipliés puis enrichis par l'intégration des services de remplacement, de certaines CUMA employeuses de main d'œuvre et de GEIQ. L'emploi partagé des GE s'est ainsi diversifié et étendu sur l'ensemble du territoire. Le nombre de GE s'est stabilisé autour de 4 000 tandis que l'effectif salarié moyen par groupement a fortement crû, du fait du développement, aux côtés de multiples petits GE locaux, de GE peu nombreux mais de grande taille.

L'emploi direct dans les exploitations agricoles s'est progressivement vu substituer par des nouvelles formes de travail, dont l'emploi partagé au sein des GE. Selon les productions agricoles, les GE maillent des emplois à dominante saisonnière principalement par des CDD, et des besoins plus permanents par des CDI. La mission note que le TO-DE, dispositif d'exonération propre à la production agricole, peut être un frein à l'ouverture des GE agricoles au multisectoriel.

Porté par le syndicalisme agricole, le mouvement des GE a vu, depuis deux décennies, apparaître des GE départementaux dont certains sont intégrés dans des organisations structurant l'emploi agricole salarié à l'échelle départementale, en particulier autour d'une gouvernance partagée avec des SR départementaux.

Ce développement s'est accompagné d'une professionnalisation de l'équipe permanente dans de nombreux domaines (prospection, recrutement, GRH, appui aux exploitations agricoles, juridique...) et de la mobilisation des financements de la formation professionnelle.

Les GE représentent une forme originale d'emploi offrant un certain nombre d'avantages : pour les salariés du GE, une sécurisation grâce au contrat de travail unique et une diversification des compétences ; pour les entreprises adhérentes au GE, un accès, selon leurs besoins, à une main d'œuvre salariée qualifiée tout en étant accompagnées ; pour les territoires du GE, des emplois supplémentaires. Les GE, en consolidant l'emploi et en améliorant la qualité, peuvent constituer une des nouvelles formes de travail à même de répondre aux enjeux du renouvellement de la population des actifs agricoles, exploitants comme salariés.

Pour autant, leurs perspectives sont incertaines. Notamment, les GE agricoles sont fragilisés par des mesures qui augmentent le coût de la main d'œuvre mise à disposition de leurs adhérents. Leur accès au financement de la formation professionnelle, essentielle pour réussir l'insertion des salariés, est également menacé. En outre, ils sont mal connus des salariés comme des entreprises qui ne connaissent pas l'intérêt de ces structures à but non lucratif. Or, la création d'un GE est avant tout le résultat d'un projet porté au niveau territorial par des acteurs professionnels dynamiques.

L'avenir des GE dépendra ainsi autant de la capacité des pouvoirs publics à adapter leur cadre que de la volonté des acteurs professionnels locaux à s'en emparer dans les territoires.

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission



Liberté
Égalité
Fraternité

Cabinet du ministre

Paris, le

La Directrice de Cabinet du Ministre
de l'Agriculture et de la Souveraineté
alimentaire

à

Monsieur le Vice-Président du Conseil
Général de l'Alimentation, de l'Agriculture
et des Espaces Ruraux (CGAAER)

N/Réf : CI 844333

V/Réf :

Objet : Mission du CGAAER sur le développement des Groupements d'Employeurs (GE) agricoles.

PJ :

L'évolution de l'emploi ces 10 dernières années dans le secteur agricole est caractérisée par une diminution globale de la main d'œuvre. La part des exploitants non-salariés est relativement stable, comme celle des salariés non permanents en Contrat à Durée Déterminée, tandis que celle des salariés permanents à Contrat à Durée Indéterminée connaît une augmentation significative. Ainsi, globalement, la part des salariés augmente.

En 2016, la moitié des heures de travail salariées dans les exploitations agricoles ont été effectuées par des CDD saisonniers ou non. Ces derniers représentent 80 % de la main d'œuvre salariée. Mais face à un besoin important (estimé à 200 000 emplois par an), les employeurs de saisonniers rencontrent des difficultés à recruter.

Différents moyens de mobilisation de la main-d'œuvre tendent à se développer aux côtés des formes classiques. Parmi elles, les GE, institués par la loi du 25 juillet 1985, ont été identifiés par la récente mission du CGAAER (n° 20090) relative aux nouvelles formes de travail en agriculture comme un modèle d'organisation adaptable, capable de répondre à une diversité de problématiques, et susceptible de permettre, outre la mise à disposition de salariés et la coordination de l'emploi entre les entreprises du GE, la sécurisation des recrutements et la gestion des Ressources Humaines (RH).

Sur un même territoire, peuvent coexister des GE aux objets variés et complémentaires au regard des enjeux de gestion de l'emploi agricole, mais aussi d'attractivité et de fidélisation de la main-d'œuvre :

- GE locaux répondant à un besoin permanent de travail salarié ;
- GE multi-services qui, à une échelle plus large, peuvent être davantage professionnalisés en termes de gestion et management RH ;

- GE pour la mise à disposition de main-d'œuvre saisonnière ;
- GE à vocation de remplacement ;
- Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA) constituées en GE ;
- Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) pour l'organisation de parcours d'insertion et de qualification au profit de personnes éloignées du marché du travail.

La mission observe en particulier que l'adossement d'un GEIQ à un ou plusieurs GE multi-services permet de «sourcer» des salariés et de proposer des parcours d'intégration.

Dans cet esprit, elle recommande de développer des organisations mixtes s'appuyant sur un ou plusieurs GE qui, à une échelle suffisante (département ou bassin d'emploi significatif), mettent en œuvre une complémentarité de formes d'emploi permettant de construire des parcours professionnels.

Si environ 3 900 GE sont recensés dans le secteur agricole et emploient de l'ordre de 30 000 salariés, soit un développement de 70 % en 10 ans, ils ne représentent encore un canal de recrutement que pour 15 % des employeurs, avec des disparités géographiques significatives.

C'est pourquoi, dans le prolongement de la mission précitée, je souhaite que soit diligentée une nouvelle mission de conseil du CGAAER, visant à :

- faire un état des lieux des GE dans le secteur agricole et de leur répartition, en incluant dans le champ de l'étude l'ensemble des formes de GE précitées, et notamment les CUMA et les services de remplacement ;
- identifier les raisons de ces disparités géographiques, les freins et les leviers à leur mise en place ou à leur croissance, ainsi que l'opportunité d'un développement de façon homogène sur l'ensemble du territoire ;
- définir les conditions opérationnelles de développement en leur sein d'une véritable ingénierie RH (définition et anticipation des besoins en main-d'œuvre, formation continue, construction et suivi de parcours d'évolution professionnelle) ;
- formuler des recommandations opérationnelles pour favoriser la mise en réseau des GE existants à une échelle pertinente pour instaurer un dialogue avec le Service Public de l'Emploi et de l'Insertion, dont Pôle emploi, sur le modèle d'Elioreso dans le Maine-et-Loire ;
- étudier l'opportunité et, le cas échéant, proposer les modalités d'un financement dédié du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (MTPEI) et/ou du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, sur la base notamment d'un Appel à Manifestation d'Intérêt s'inspirant de celui publié en décembre 2021 par le MTPEI¹.

Je souhaite que le rapport me soit remis dans un délai de 4 mois.



Valérie HATSCH

¹ Cf. Appel à manifestation d'intérêt pour accompagner, sécuriser les groupements d'employeurs existants et en développer de nouveaux – Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (08.12.2021) <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/lami-amige>

Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées

Les dates des entretiens faits en visioconférence sont suivies d'un astérisque.

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Philippe VINCENT	MASA / CGAAER	Membre	08/03/2023
Emmanuel BOUYER	MASA / DGPE	Sous-directeur Compétitivité	13/03/2023* 24/05/2023
David SENET	MASA / DGPE	Chef de bureau Emploi et innovation	13/03/2023* 24/05/2023
Catherine DJIATA	MASA / DGPE	Chargée de mission au bureau Emploi et innovation	13/03/2023* 24/05/2023
Philippe SCHNÄBELE	MASA / CGAAER	Président de la section Formation, recherche et métiers	15/03/2023
Jean-Marie MARX	MASA / CGAAER	Ingénieur général honoraire	28/03/2023*
Francis LÉVY	FFGEIQ	Délégué général	28/03/2023*
Agnès SALVADORI	FFGEIQ	Chargée de mission	28/03/2023*
Bruno HÉRAULT	MASA / SG / CEP	Chef du Centre d'études et de	29/03/2023
Muriel MAHÉ	MASA / SG / CEP	Chargée de mission	29/03/2023
Jean-Noël DEPEYROT	MASA / SG / CEP	Chargé de mission	29/03/2023
Isabelle LIBERGE	FNGE	Présidente	13/04/2023*
Pierre-Yves LE BOZEC	FNGEAR	Président	14/04/2023
Jérôme VOLLE	FNGEAR	Vice-Président et Président de la commission Emploi FNSEA	14/04/2023
Sophie JAMOIS	FNGEAR	Coordinatrice GE	14/04/2023 11/05/2023*

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Alain BARCAT	CRGE	Président	18/04/2023*
Pascale CROC	CRGE	Vice-Présidente	18/04/2023*
Cyrielle BERGER	CRGE	Directrice	18/04/2023*
Nathalie BAUCHET	CRGE	Adhérente	18/04/2023*
Nicolas SAVARY	ANEFA	Directeur	18/04/2023
Philippe LARGEAU	FNEDT	Premier Vice-Président délégué	18/04/2023
Patrice DURAND	FNEDT	Directeur	18/04/2023
Erwan CHARPENTIER	FNEDT	Directeur adjoint	18/04/2023
Sophie MERLIER	GE GIEC 3A	Présidente	18/04/2023
Nadège DURIMEL	GE GIEC 3A	Directrice	18/04/2023
Emmanuel BÉGUIN	Institut de l'Elevage	Chef du service Approches sociales et travail en élevage	19/04/2023*
Sophie CHAUVAT	Institut de l'Elevage	Cheffe de projet et Coordinatrice du RMT Travail en agriculture	19/04/2023*
Cyril JAQUIN	FNCUMA	Trésorier	25/04/2023*
Cristina TOLENTINO	FNCUMA	Responsable Ressources	25/04/2023*
Barbara TIRIOU	FNCUMA	Juriste	25/04/2023*
Karim KHETIB	SNGE	Président	26/04/2023*
France MICHAUT	SNGE	Trésorière et Directrice générale du GE INTERPRO	26/04/2023*
Géraldine CHAPELLE	SNGE	Secrétaire et Directrice générale du GE ADELIA	26/04/2023*

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Christophe HAAS	FNSR	Président et Vice-président des JA	27/04/2023
Agnès DE MAULMONT	MTPEI / DGEFP	Adjointe à la mission Insertion professionnelle	09/05/2023
Laurent DUCLOS	MTPEI / DGEFP	Chef de projet	09/05/2023
Christel MALVAUD	MTPEI / DGEFP	Chargée de mission	09/05/2023
Rana CHREIM	CCMSA	Chargée d'Affaires européennes	30/05/2023*
Sébastien GRIPPI	CCMSA	Directeur Métiers Entreprises et Recouvrement	30/05/2023*
Karine DANTHEZ	CCMSA	Rédactrice Service Cotisations et tarification	30/05/2023*
Marc PARMENTIER	CCMSA	Chef de département statistique-cotisations	30/05/2023*
Bruno KERISIT	CCMSA	Responsable du Département Réglementation et Services aux Entreprises agricoles	30/05/2023*
Hervé PROKSCH	OCAPIAT	Président	02/06/2023*
Jérôme VOLLE	OCAPIAT	Secrétaire général	02/06/2023*
Jonathan EMSELLEM	OCAPIAT	Directeur général	02/06/2023*
Bruno LOCQUEVILLE	MASA / CGAAER	Membre	Juillet 2023

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Rencontre du GE de Touraine (GED, SR) à Chambray-les-Tours (37)			
Julien PRIMAULT	GE de Touraine AgriConseil Centre Val de Loire	Coordinateur Chargé de Mission Emploi	05/06/2023 05/06/2023
Visioconférence avec SOELIS (GE, SR, GEIQ) à Lons-le-Saulnier (39)			
Romain MARY	SOELIS	Directeur adjoint	07/06/2023*
Rencontre du SRGEA de la Somme (SR, GE) à Amiens (80)			
Emile FOIREST	SRGEA	Président	13/06/2023
Eugénie CASARI	SRGEA	Directrice	13/06/2023
Yves MONTEILLET	ProSapiens	Consultant	13/06/2023
Rencontre des SR16 AGEM16 GEMACC16 (1 SR et 2 GE) à L'Isle-d'Espagnac (16)			
Edgard CLOËREC	MSA des Charentes	Directeur général	14/06/2023*
Sébastien ROLLAND	MSA des Charentes	Sous-directeur Services aux entreprises	14/06/2023
Marc SPANJERS	SR16	Président Secrétaire général à SR France	14/06/2023
Patrick MOUNIER	AGEM16	Président	14/06/2023
Nathalie BAUCHET	SR16 et AGEM16	Responsable administrative	14/06/2023
Martine LANDIER	GEMACC16 SR16 et AGEM 16	Responsable administrative Responsable adjointe	14/06/2023

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Rencontre d'Agri Emploi 69 (GE) à La Tour de Salvagny (69)			
Luc PIERRON	Agri Emploi 69	Président	16/06/2023
Juliette OSTERBERGER	Agri Emploi 69	Directrice	16/06/2023
Rencontre de Seremor (SR) et Solutis (GE) à Vannes (56)			
Pierre-Yves LE BOZEC	Seremor Solutis	Président	19/06/2023
Xavier RAFFRAY	Seremor Solutis	Directeur	19/06/2023
Nadia HENRIET	Seremor Solutis	Responsable administrative et financière	19/06/2023
Rencontre d'Agri Emploi 30 (GE) à Nîmes (30)			
Sandrine ROBAIL	Agri Emploi 30	Responsable du GE	20/06/2023
Rencontre d'Elioreso (FDGEA, GEIQ Agriqualif Pays de la Loire, SR 49, GED 49) à Angers (49)			
Benoît VIGNAIS	FDGEA	Président	03/07/2023
David POUPARD	SR 49	Président	03/07/2023
Emmanuel CHAPELET	GED 49	Président	03/07/2023
Benoît AUPECLE	FDGEA	Directeur	03/07/2023
Visioconférence avec le SR 33, le GED 33 et la FDGEAR 33 à Bordeaux (33)			
Thierry BERGEON	SR 33, GED 33 et FDGEAR 33	Président	04/07/2023*
Elvira FERNANDES	SR 33, GED 33 et FDGEAR 33	Directrice	04/07/2023*

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Rencontre de l'Union des CUMA des Pays de la Loire à Angers (49)			
Christophe PERRAUD	Union des CUMA des Pays de la Loire	Administrateur	05/07/2023
Julien GUINAUDEAU	Union des CUMA des Pays de la Loire	Administrateur Référent emploi	05/07/2023
Julie AZEMA	Union des CUMA des Pays de la Loire	Directrice	05/07/2023
Elodie AMESTOY	Union des CUMA des Pays de la Loire	Chargée de projets	05/07/2023
Visioconférence avec le GE REAGIR à Aix-en-Provence (13)			
Isabelle GRANDIN	GE REAGIR	Présidente	07/07/2023*
Isabelle GIORDANO	GE REAGIR	Directrice	07/07/2023*
José DUFRENE	GE REAGIR	Responsable administratif et financier	07/07/2023*

Annexe 3 : Liste des sigles utilisés

AAP	Appel à projet
AFEST	Action de formation en situation de travail
AMI	Appel à manifestation d'intérêt
AMIGE	Appel à manifestation d'intérêt pour la promotion des groupements d'employeurs
ANEFA	Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture
APE	Activité principale exercée
CCMSA	Caisse centrale de la mutualité sociale agricole
CCN	Convention collective nationale
CDD	Contrat de travail à durée déterminée
CDI	Contrat de travail à durée indéterminée
CEP	Centre d'études et de prospective
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CRGE	Centre de ressources des groupements d'employeurs
CSE	Comité social et économique
CUMA	Coopérative d'utilisation de matériel agricole
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DDETSPP	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations
DDPP	Direction départementale de la protection des populations
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DROM	Département et région d'outre-mer
ETA	Entreprises de travaux agricoles
ETP	Equivalent temps plein
FDGEA	Fédération départementale des groupements d'employeurs agricoles
FDSEA	Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles
FFGEIQ	Fédération française des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification

FNAL	Fonds national d'aide au logement
FNCUMA	Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole
FNEDT	Fédération nationale des entrepreneurs du territoire
FNGE	Fédération nationale des groupements d'employeurs
FNGEAR	Fédération nationale des groupements d'employeurs agricoles et ruraux
FNPSL	Fédération nationale profession sport & loisirs
FNSEA	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles
FNSR	Fédération nationale des services de remplacement
GE	Groupement d'employeurs
GEA	Groupement d'employeurs agricole
GED	Groupement d'employeurs départemental
GEIQ	Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
IAA	Industrie agro-alimentaire
IAE	Insertion par l'activité économique
LFSS	Loi de financement de la sécurité sociale
MASA	Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire
MSA	Mutualité sociale agricole
OFII	Office français de l'immigration et de l'intégration
RH	Ressources humaines
RSA	Revenu de solidarité active
SMIC	Salaire minimum de croissance
SNGE	Syndicat national des groupements d'employeurs
SPIE	Service public de l'insertion et de l'emploi
SR	Service de remplacement
SR France	Service de remplacement France
TO-DE	Travailleurs occasionnels et demandeurs d'emploi
TPE	Très petite entreprise
UFISC	Union fédérale d'intervention des structures culturelles
UNEP	Union nationale des entreprises du paysage

Annexe 4 : Principaux textes de référence et bibliographie

Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social
Code du travail (dont notamment l'article L. 1253-1 et suivants)

Site Internet de :

- la FNGE
- le SNGE
- la FNGEAR
- la FFGEIQ
- SR France
- de CRGE
- la FNCUMA

Données MSA sur les groupements d'employeurs agricoles 2010 à 2022

Etude MSA « L'emploi salarié dans les groupements d'employeurs agricoles en 2015 », données nationales, février 2017

Rapport du CESE « Les groupements d'employeurs », Patrick Lenancker, novembre 2018

Rapport CGAAER n° 20090 « Nouvelles formes de travail en agriculture », Béatrice Frécenon, Jean-Marie Marx et Nicolas Petit, juillet 2021

Rapport CGAAER n° 19068 « Les services de remplacement en agriculture », Dominique Riffard et Dominique Tremblay, juin 2020

Rapport CGAAER n° 22043 « Impact de la réforme de l'assurance chômage sur la satisfaction des besoins en main d'œuvre des secteurs agricole et agroalimentaire », Bruno Gadoud et Jean-Marie Marx, décembre 2022

Rapport d'information N° 759 du Sénat relatif aux nouveaux modes de travail et de management, Martine Berthet, Michel Canévet et Fabien Gay, enregistré à la Présidence du Sénat le 8 juillet 2021

Rapport GESTE Etude prospective sur le thème « les groupements d'employeurs, acteurs de la sécurisation des parcours professionnels ? », Véronique Sessen Torres, Rodolphe Ejnes, Liane Desseigne et Nicolas Desquinabò, octobre 2016

Rapport « Les groupements d'employeurs à la lumière de leurs enjeux », Etude économique et sociale des groupements d'employeurs dans les Pays de la Loire, Jean-Yves Kerbourc'h et Hervé Le Chevalier, 2016

Focus N° 59 de la DARES « L'emploi des groupements d'employeurs non agricoles en 2021 », Alexandre Cazenave-Lacroute et Justine Obser, décembre 2022

Rapport Actif'Agri « Transformations des emplois et des activités en agriculture », Centre d'études et de prospective, Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, 2019

Charte emploi pour l'accompagnement de la filière alimentaire du 18 mai 2020 entre les ministères chargés du Travail et de l'Agriculture et les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales

« La sous-traitance des travaux agricoles en France : une perspective statistique sur un phénomène émergent », Geneviève Nguyen, François Purseigle, Julien Brailly et Melvin Marre, Revue Economie et Statistiques N° 532-33, 2022

Journal du Réseau Cerfrance « Gérer pour gagner », N° 57 « Groupements d'employeurs : un allant collectif », février mars avril 2020

Annexe 5 : Données sur les GE de la Mutualité sociale agricole (France, 2022)

Les Groupements d'Employeurs	Nb Etab	Nb créations Etab	Nb cessations Etab	Nb GEIQ	Nb heures travaillées	Masse salariale	Nb salariés ETP	Nb salariés au 31/12
Cultures spécialisées	620	35	29		30 256 890	399 160 709	16 588	10 032
Champignonnères
Elevage spécialisé de gros animaux	201	30	12	.	1 338 451	18 427 650	734	787
Elevage spécialisé de petits animaux	53	8	3	.	482 078	6 666 923	264	307
Entraînement, dressage, haras	6	.	.	.	87 778	1 155 408	48	49
Conchyliculture	8	.	3	.	304 665	4 096 645	167	126
Marais salants
Cultures et élevage non spécialisés	2 354	143	166	.	19 341 740	261 108 234	10 604	10 956
Viticulture	496	29	42	.	7 827 602	111 376 103	4 291	3 853
Sylviculture	4	1	2	.	12 792	197 936	7	13
Gemmage
Exploitations de bois	4	.	.	.	10 084	97 940	6	7
Scieries fixes
Entreprises de travaux agricoles	97	10	5	.	991 871	13 760 946	544	541
Entreprises de jardins, paysagistes	38	2	3	.	705 968	8 755 950	387	387
Artisans ruraux du bâtiment
Artisans ruraux autres
Stockage et conditionnement de produits agricoles sauf fleurs, fruits, légumes	3	1	.	.	111 645	1 579 083	61	54
Approvisionnement	5	.	1	.	466 725	6 946 705	256	221
Collecte, traitement, distribution de produits laitiers	4	.	.	.	37 087	540 388	20	7
Traitements de la viande sauf volaille
Conserverie de produits autres que la viande	1	.	.	.	9 268	130 104	5	6
Vinification	13	.	1	.	167 087	3 411 550	92	78
Insémination artificielle	1	.	.	.	53 309	638 457	29	34
Sucreerie, distillation
Meunerie, panification
Stockage, conditionnement de fleurs, fruits, légumes	14	1	1	.	916 256	11 991 818	502	460
Traitements des viandes de volaille
Coopératives diverses	2	1	.	.	32 370	628 488	18	30
Unions et fédérations
Mutualité agricole	1	.	.	.	34 823	547 564	19	21
Crédit agricole
Autres organismes professionnels	34	7	1	.	397 355	6 419 038	218	279
SICAE personnel statutaire
Gardes-chasse, gardes-pêche
Jardiniers, gardes forestiers	2	.	.	.	4 088	57 359	2	3
Membres bénévoles
Etablissements privés d'enseignement technique agricole
Enseignants des établissements d'enseignement agricole	1	.	.	.	761	8 876	.	1
TOTAL GE hors services de remplacement	3 962	268	269	0	63 590 693	857 703 874	34 862	28 252
TOTAL GE services de remplacement	41	.	.	.	832 462	10 991 572	456	525
TOTAL GE	4 003	268	269	0	64 423 155	868 695 446	35 318	28 777
Les organismes de remplacement (hors GE)	Nb Etab	Nb créations Etab	Nb cessations Etab	Nb Etab d'insertion	Nb heures travaillées	Masse salariale	Nb salariés ETP	Nb salariés au 31/12
TOTAL	65	10	3	3	3 395 304	43 676 982	1 861	2 287

Les Groupements d'Employeurs	Nb Etab	Nb CDI					Nb CDD					Nb créations CDI					Nb créations CDD					
		Total	H	F	TPL	TPA	Total	H	F	TPL	TPA	Total	H	F	TPL	TPA	Total	H	F	TPL	TPA	
Cultures spécialisées	620	6 705	4 117	2 588	6 073	632	54 358	32 312	22 046	51 436	2 922	1 012	684	328	933	79	49 507	29 395	20 112	46 976	2 531	
Champignonnières																						
Elevage spécialisé de gros animaux	201	639	488	151	512	127	2 335	1 608	727	2 004	331	144	96	48	125	19	2 090	1 420	670	1 826	264	
Elevage spécialisé de petits animaux	53	328	203	125	255	73	297	183	114	188	109	49	28	21	38	11	249	158	91	147	102	
Entrainement, dressage, haras	6	49	33	16	40	9	23	10	13	19	4	7	4	3	6	1	10	3	7	8	2	
Conchyliculture	8	66	26	40	36	30	1 207	849	358	232	975	10	3	7	2	8	1 164	824	340	206	958	
Marais salants																						
Cultures et élevage non spécialisés	2 354	9 304	7 427	1 877	7 446	1 858	32 449	21 498	10 951	28 406	4 043	1 878	1 438	440	1 458	420	29 092	19 107	9 985	25 437	3 655	
Viticulture	496	2 856	1 888	968	2 337	519	18 959	11 584	7 375	15 787	3 172	510	319	191	448	62	17 374	10 543	6 831	14 400	2 974	
Sylviculture	4	13	13	5	8	3	3	1	2													
Gemmage																						
Exploitations de bois	4	7	7	6	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
Scieries fixes																						
Entreprises de travaux agricoles	97	558	480	78	475	83	421	348	73	387	34	110	97	13	95	15	345	281	64	322	23	
Entreprises de jardins, paysagistes	38	357	301	56	322	35	327	287	40	306	21	89	79	10	84	5	208	181	27	194	14	
Artisans ruraux du bâtiment																						
Artisans ruraux autres																						
Stockage et conditionnement de produits agricoles sauf fleurs, fruits, légumes	3	61	31	30	35	26	190	122	68	188	2	8	4	4	7	1	153	95	58	153		
Approvisionnement	5	190	78	112	126	64	869	516	353	795	74	39	20	19	28	11	774	461	313	710	64	
Collecte, traitement, distribution de produits laitiers	4	25	15	10	23	2	50	28	22	41	9	2	1	1	2		44	26	18	39	5	
Traitements de la viande sauf volaille																						
Conserverie de produits autres que la viande	1	2	1	1	2		19	9	10	9	10						15	8	7	7	8	
Vinification	13	67	37	30	49	18	248	186	62	204	44	7	3	4	5	2	227	178	49	184	43	
Insémination artificielle	1	64	17	47	64		1	1		1		35	7	28	35							
Sucreerie, distillation																						
Meunerie, panification																						
Stockage, conditionnement de fleurs, fruits, légumes	14	201	92	109	132	69	1 669	712	957	1 543	126	52	27	25	36	16	1 269	574	695	1 164	105	
Traitement des viandes de volaille																						
Coopératives diverses	2	49	49	49	8	41	33	1	32	6	27	2	2	2	2		15	15	4	11		
Unions et fédérations																						
Mutualité agricole	1	19	19	19	16	3	9	9	7	2							3	3	3	3		
Crédit agricole																						
Autres organismes professionnels	34	287	40	227	165	102	159	75	84	139	20	108	16	92	57	51	125	64	61	107	18	
SICAE personnel statutaire																						
Gardes-chasse, gardes-pêche																						
Jardiniers, gardes forestiers	2	3	3	2	1																	
Membres bénévoles																						
Établissements privés d'enseignement technique agricole																						
Enseignants des établissements d'enseignement agricole	1	1	1	1	1																	
TOTAL GE hors services de remplacement	3 962	21 831	15 297	6 534	18 129	3 702	113 629	70 335	43 294	101 702	11 927	4 065	2 829	1 236	3 362	703	102 664	63 318	39 346	91 887	10 777	
TOTAL GE services de remplacement	41	332	236	96	233	99	2 946	1 566	1 380	1 945	1 001	68	48	20	46	22	2 753	1 438	1 315	1 798	955	
TOTAL GE	4 003	22 163	15 533	6 630	18 362	3 801	116 575	71 901	44 674	103 647	12 928	4 133	2 877	1 256	3 408	725	105 417	64 756	40 661	93 685	11 732	
Les organismes de remplacement (hors GE)	Nb Etab	Nb CDI					Nb CDD					Nb créations CDI					Nb créations CDD					
		Total	H	F	TPL	TPA	Total	H	F	TPL	TPA	Total	H	F	TPL	TPA	Total	H	F	TPL	TPA	
TOTAL	65	871	180	691	301	570	9 926	5 818	4 108	7 033	2 893	136	38	98	57	79	9 007	5 385	3 622	6 415	2 592	

Annexe 6 : Calendrier des travaux saisonniers en Maine-et-Loire



Les travaux saisonniers agricoles en Maine-et-Loire

Cliquez sur chaque tâche saisonnière pour accéder à sa fiche de poste,
et sur les icônes pour accéder à l'ensemble des fiches de poste.

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
ARBORICULTURE				Taille								Taille
Suivi et entretien des cultures						Éclaircissement						
Récolte										Cueillette		
Station fruitière				Conditionnement							Conditionnement	
HORTICULTURE/ PEPINIERE												
Plantes en pot à massif					Préparation de commandes							
Plantes en pot à massif			Repiquage		Tuteurage- étiquetage							
Arbres et arbustes												
Multiplication année 1			Semis- greffage			Bouturage		Bouturage - écussonnage - greffage				Bouturage- greffage
Culture année		Arrachage - préparation de commandes		Plantation - rempotage - entretien des cultures		Rempotage - entretien des cultures		Entretien des cultures		Rempotage - entretien des cultures		Arrachage - préparation de commandes
Horticulture hors sol				Préparation de commandes								
Multiplication			Semis			Bouturage						
Entretien des cultures					Entretien des cultures							
Expédition					Préparation de commandes - expédition							
Hortensia						Rempotage		Bouturage		Distançage		Hivernage frigos
												Effeuillage
VITICULTURE			Taille - tirage du bois			Ebourgeonnage - épamprage						Taille
Suivi et entretien des cultures												
Suivi et entretien des cultures												
Récolte												
MARAICHAGE												
Asperges						Récolte						
Asperges					Plantation							
Céleris raves					Plantation							
Choux pomme						Plantation						
Echalotes												
Endives												
Melons												
Poireaux												
Radis botte/ autres légumes botte												
Salades												
Salades												
GRANDES CULTURES												
Champe seconde												
Millet												
Mais seconde												
Plantes médicinales												
Semences potagères		Plantation	Plantation		Plantation - entretiens des cultures							
Tabac			Semis									

BON A SAVOIR :

Les activités saisonnières varient selon les conditions météorologiques ce qui influence sur le début et la durée de la saison. En fonction des tailles des entreprises, il peut vous être demandé de travailler sur plusieurs activités saisonnières.
Plus d'informations sur l'emploi saisonnier sur www.emploi-saisonnier49.fr

ATTENTION ce calendrier a pour but de simplifier la lecture des différents emplois saisonniers présents sur le 49 MAIS les durées des contrats de travail varient selon les entreprises et selon les variétés des végétaux.



Consultez
l'agenda
des candidatures



Annexe 7 : Données sur les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

Source : Observatoire FFGEIQ 2021

LES GEIQ AGRICULTURE & ESPACES VERTS 13 GEIQ - 19 IMPLANTATIONS



390 236
Heures de mise à disposition

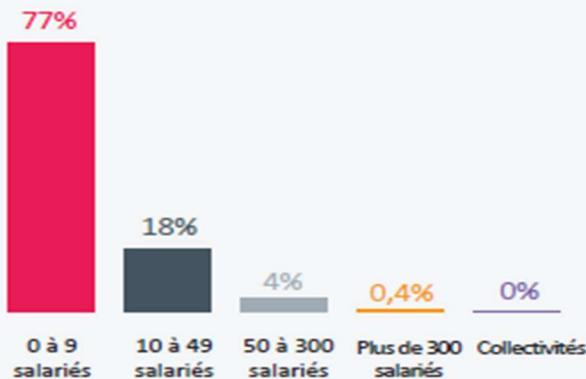
35
Salariés permanents

5 518 629 €
CA issu de la mise à disposition

128 356
Heures de formation

ENTREPRISES

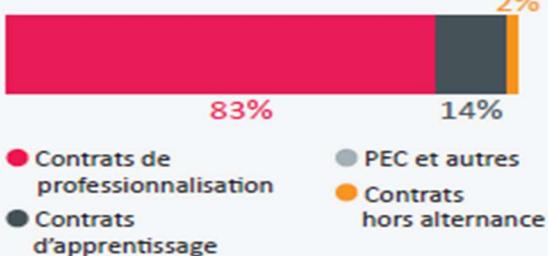
RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LEUR EFFECTIF



683
entreprises adhérentes

Contrats

RÉPARTITION DES CONTRATS



418
contrats signés en 2021

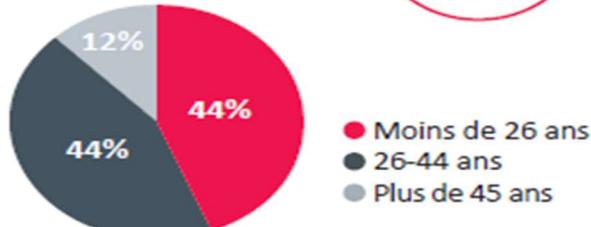
683
Contrats gérés en 2021

377 jours
C'est la durée moyenne d'un contrat

12%
C'est le taux de rupture des parcours

SALARIÉS

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR ÂGE



29 ans
d'âge moyen à l'embauche



78%
hommes



22%
femmes

410
salariés embauchés en 2021

640
salariés en parcours en 2021

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS EMBAUCHÉS*

Bénéficiaires de minima sociaux	36
Personnes bénéficiant du statut de la protection internationale	-
Personnes bénéficiant ou sortant d'un dispositif d'insertion	16
Jeunes de moins de 26 ans sans qualification	99
Demandeurs d'emploi de 45 ans et plus	46
Personnes éloignées du marché du travail (>1 an)	155
Personnes en reconversion professionnelle contrainte	13
Personnes en situation de handicap	27
Personnes issues de quartiers ou zones prioritaires	109
Personnes sortant de prison ou sous main de justice	5

82%

de public prioritaire

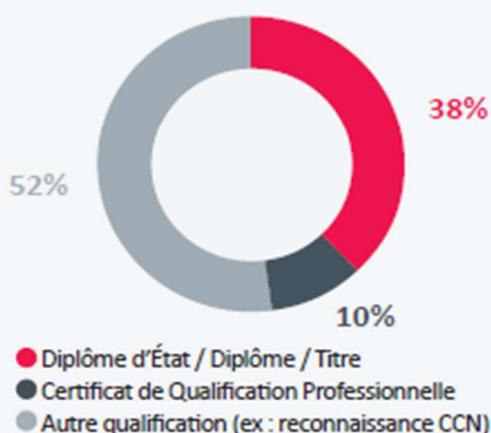
*Certains salariés peuvent présenter plusieurs critères

FORMATIONS

NIVEAUX DE FORMATION DES SALARIÉS EMBAUCHÉS



RÉPARTITION DES QUALIFICATIONS OBTENUES



94%

de réussite à l'examen

350 heures

de formation (en moyenne par ETP)

SORTIES



68%

des parcours dans un Geiq permettent l'acquisition d'une qualification

LES PRINCIPAUX MÉTIERS :

- Ouvrier(e) paysagiste
- Agent de conditionnement
- Ouvrier(e) agricole

Annexe 8 : Données sur les services de remplacement (SR)

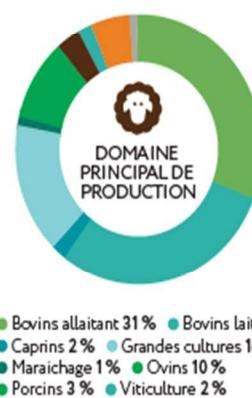
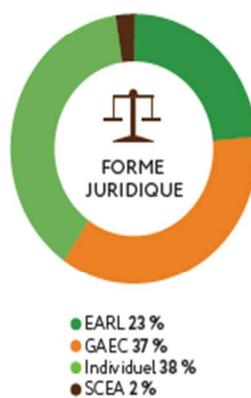
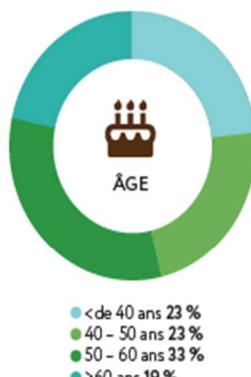
Source : rapport d'activité 2021 de SR France

LE PROFIL DES ADHÉRENTS

66 332

CHEFS D'EXPLOITATION ADHÉRENTS

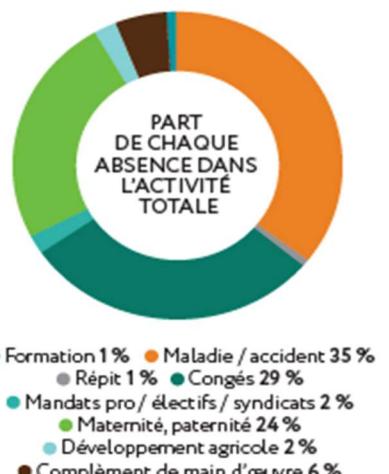
Plus de la moitié des adhérents est âgée de 50 ans et plus. 52 % exploitent sous forme sociétaire et 38 % sous forme individuelle. Les productions animales sont dominantes : **80 % des adhérents possèdent au moins un atelier de production animale.** 53 % ont un atelier bovins lait et 36 % un atelier bovins allaitants. 12 % ont adopté une démarche d'agriculture biologique ou raisonnée et 9 % une démarche qualité.



Bien qu'en baisse de 3 %, le nombre d'adhérents continue à représenter **15 % des chefs d'exploitation agricole français**. La moitié des adhérents a fait appel à son Service de Remplacement au moins une fois au cours de l'année 2021. Le nombre d'heures de remplacement réalisées est en **hausse de 4 %** par rapport à 2020 qui avait subi une baisse de 7 % en raison de la crise sanitaire.

Les motifs sociaux [maladie, accident, répit] et familiaux [congés de maternité et de paternité, congés] représentent 88 % de l'activité totale. Celle-ci a été assurée par **15 750 agents de remplacement** (+ 4 %) employés par **320 associations** (- 2 % lié à la poursuite du processus de départementalisation).

Tous les départements métropolitains et l'île de la Réunion sont couverts par au moins un service de remplacement.



LE PROFIL DES AGENTS DE REMPLACEMENT

15 723

AGENTS DE REMPLACEMENT

55 % des agents sont âgés de moins de 30 ans et plus d'un quart sont des femmes. 53 % détiennent un diplôme de niveau bac ou supérieur. 47 % de l'activité est assurée par les agents employés sous contrat à durée indéterminée.

