

Le pari de fidéliser un personnel formé

En mars 2006, à l'initiative de la MSA du Limousin, un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) est né en Haute-Vienne. Rencontre sur le terrain près d'un an et demi après sa création.



© Gildas Belllet

Jérôme Gaudy, salarié chez Michel Jouhette, à Dournazac, suivra à la rentrée une formation à la Maison familiale rurale chaque lundi et travaillera le reste de la semaine sur l'exploitation.

D'un côté, des entreprises ayant des difficultés à recruter du personnel formé. De l'autre des jeunes peu ou pas qualifiés, des RMistes, des chômeurs de longue durée... Les entreprises se regroupent et font le pari de miser sur l'embauche de ces personnes en difficulté d'accès à l'emploi. C'est ainsi qu'est né, en mars 2006, le GEIQ Agriqualif 87⁽¹⁾. La structure emploie les salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage, conclus pour une période maximum de deux ans. Elle les met à la disposition des entreprises adhérentes – déchargées des formalités administratives, de la gestion des contrats de travail, de la paye, des plans de formation – en organisant une alternance entre apprentissages théoriques et situations de travail concrètes. « *Tous sont salariés*

temps plein, précise Andréa Perrier, responsable du GEIQ. *Le contrat de professionnalisation peut être diplômant ou assurer une qualification. Il n'est pas aussi cadré que le contrat d'apprentissage, adapté à des jeunes ayant besoin de plus de rigueur, d'un*

« Une alternance entre formation et pratique professionnelle

(1) Voir le dossier du Bimsa n° 64 de mai 2006 « S'associer pour recruter », également consultable en ligne : www.msa.fr, rubrique « Les publications ».



Ce qu'ils en disent...



Ludovic Poincet, en contrat d'apprentissage chez Philippe Lepetit, horticulteur à Limoges, prépare un BEP.

© Gildas Bellef

contexte plus rassurant. » Le GEIQ bâtit donc le parcours d'insertion au cas par cas, à partir des besoins de chacun, et organise l'accompagnement du salarié, recruté d'abord en fonction de sa motivation – « critère numéro un, primordial, quel que soit le niveau de la personne ». Objectif : concilier les intérêts des employeurs et des salariés pour assurer un emploi durable à du personnel qualifié. Pour les uns donc, c'est la possibilité d'avoir à terme du personnel formé, fidélisé, dans un secteur d'activité – ou sur un territoire – où la main-d'œuvre qualifiée fait souvent défaut ; pour les autres, c'est la voie vers une insertion professionnelle, parfois après de longues périodes de galère. Car, on le sait, les personnes en difficulté d'accès à l'emploi cumulent sou-



© Gildas Bellef

Michel Jouhette, éleveur à Dournazac, président du GEIQ

« Ce qui m'a plu, c'est d'apporter quelque chose de positif à la société mais aussi de pouvoir parler du travail en milieu rural. Le monde agricole a son poids économique, ses centres de formation, ses emplois ; c'est à faire connaître et reconnaître. Le développement du groupement correspond bien à ce que l'on avait imaginé ; les surprises viennent de l'expérience avec les individus, tant d'ailleurs du côté salarié qu'employeur. Il y a une multiplicité des cas de figure : RMiste rêveur, personne qui a du mal au départ à intégrer des contraintes, des horaires, des exigences de résultat, personne sans qualification qu'on parvient à faire progresser... Quant aux agriculteurs, ils ne sont pas toujours préparés à être employeurs. La relation est parfois plus compliquée à établir : certains ont conservé une mentalité ancienne, avec l'image du commis de ferme, obligé d'obéir sans rien partager avec le patron. Cette mentalité n'est pas bonne car il n'y a pas d'échange et le salarié ne se sent pas associé au travail. Pédagogie, tolérance, niveau d'exigence, il faut savoir composer et essayer de comprendre avant de juger, savoir détecter certes les faiblesses mais aussi les qualités cachées, les forces, afin de pouvoir redonner confiance. »



© Gildas Bellef

Jérôme Gaudy, 18 ans, salarié sur l'exploitation de Michel Jouhette

Jérôme a vécu une situation familiale un peu perturbée. Originaire de la région parisienne, il est arrivé en Haute-Vienne il y a trois, quatre ans, après la séparation de ses parents. « J'ai suivi une formation en Maison familiale rurale [dans ce cadre, il avait été accueilli en stage par Michel Jouhette]. J'avais fait quelques stages, en espaces verts, en plomberie... Ce dont j'ai envie, c'est de travailler dans l'agriculture, au contact des animaux, de ne pas rester enfermé. » Il vient juste de signer un contrat avec le GEIQ, et travaille désormais chez Michel Jouhette. « À la rentrée, j'irai chaque lundi en formation à la Maison familiale, je passerai le reste de la semaine sur l'exploitation, de façon à bien apprendre le boulot. »



© Gildas Bellef

Elsa Saulnier, 21 ans, achevant un contrat de 15 mois avec le GEIQ

« L'expérience professionnelle chez Cyril Ferrier a pour moi été positive ; j'ai eu à faire pas mal de travaux différents et pu voir ce qui me convenait ou pas. J'ai suivi le cycle de formation, j'ai eu mon diplôme [CAPA arboriculture] et travaillé dans une bonne ambiance, avec un super chef d'équipe, qui m'a consacré beaucoup de temps. L'alternance entre formation et pratique professionnelle m'a convenu – même si je sais que Cyril n'est pas d'accord avec ça. » Elsa considère que « c'est une grande valeur d'avoir tenu le rythme ici. J'avais choisi l'arboriculture et ma motivation reste ; je m'intéresse à ce que je fais. Dans quelques jours, mon contrat se termine. Après une pause, je reviendrai sur l'exploitation pour la cueillette. » Pour la suite ? « Je réfléchis à un BPREA [brevet professionnel responsable d'exploitation agricole] en vue de pouvoir m'installer plus tard. Mais, avant cette installation, je pense qu'il me faut un temps de réflexion, un parcours avec d'autres expériences professionnelles, pour que je sache bien vers quoi m'orienter. Je sais que l'intensif n'est pas un mode de production qui me convient. » Un regret ? « J'aurais aimé avoir plus de dialogue avec le patron, qu'il me dise si mon travail convenait. »

Ce qu'ils en disent... >>

Cyril Ferrier, arboriculteur
à La Roche-l'Abeille, secrétaire du GEIQ



© Gildas Bellef

« Un cycle de production, c'est psychologiquement et physiquement difficile. La période de cueillette est la plus stressante, mais la plus gratifiante. Le reste de l'année, pendant onze mois, il faut préparer la pomme. Et c'est dur. Elsa en veut, elle s'est adaptée et elle a tenu. Pour moi, elle est largement capable de s'engager. Le gros point négatif, ce sont les périodes de formation. Dans les moments les plus actifs pour la profession, Elsa n'était pas sur l'exploitation. Pour les gestes techniques, elle a loupé les périodes les plus importantes. » Cyril Ferrier pointe une difficulté d'articulation entre les temps d'enseignement théorique et de présence en entreprise, un manque de souplesse en terme de planification de l'alternance, ce qui devra « nous servir de leçon au sein du GEIQ ». Il n'est pas simple ou possible de négocier des aménagements avec les centres de formation. « Pour apprendre, il faut une régularité, une continuité, afin de pouvoir mener jusqu'au bout les chantiers commencés. Même si Elsa a eu la chance de voir beaucoup de choses en peu de temps, les tâches en arboriculture diffèrent d'un jour à l'autre et la liste des travaux est colossale. Sur un an, on peut apprendre, mais il en faut trois pour que la personne soit vraiment performante. Nous cherchons des personnes capables de gérer du personnel ; ça ne se fait pas du jour au lendemain. Et, pour expliquer le métier, il faut d'abord bien le maîtriser. Elsa continue d'apprendre tous les jours. »

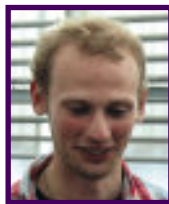
Philippe Lepetit, horticulteur à Limoges



© Gildas Bellef

La société Hortiflor existe depuis 1982. Sur ce site, on réserve la vente aux professionnels : jardineries, fleuristes, grandes surfaces, magasins de bricolage dans un rayon d'environ 150 Km autour de Limoges. Effectif : 8 personnes, dont 2 à la production. « C'est le GEIQ qui est venu à moi, précise Philippe Lepetit. J'ai écouté d'une oreille attentive et j'avoue que j'ai d'abord eu un temps d'arrêt. Je n'avais pas forcément du travail à temps plein pour une personne – outre l'effort financier que cela demande. Et je me suis dit : "J'y vais, pour voir !" L'idéal aurait été de partager ce temps plein avec un collègue mais, devant l'impossibilité d'en trouver un [Philippe Lepetit est pour l'heure le seul adhérent du GEIQ dans le secteur horticole], j'ai accueilli seul Ludovic depuis mars. Il a d'abord fait un stage de 10 jours chez moi. Maintenant, il est là pour apprendre ; il est sérieux, intéressé, et je n'ai pas de regret. Nous aussi, il a fallu que nous apprenions. Si on ne transmet pas aux jeunes, comment voulez-vous qu'ils apprennent ? L'alternance entre théorie et mise en pratique, c'est un bon moyen pour cela ! » Philippe Lepetit pointe toutefois que, dans le cadre de cette alternance, « Ludovic peut repartir en formation théorique sans finir le travail qu'il a attaqué ici, et ça peut être embêtant... pour tous les deux ! »

Ludovic Poincet, 24 ans, salarié en poste chez M. Lepetit



© Gildas Bellef

« J'avais eu pas mal d'expériences, mais aucune qualification à la base. C'est difficile, sans diplôme, de trouver un emploi. Intéressé par le secteur horticole, j'avais déjà travaillé chez le frère de M. Lepetit il y a quelques années. C'est vrai, je ne lui avais pas laissé un bon souvenir, mais c'est un métier qui me plaît en raison de la relation avec les plantes, le vivant. » Ludovic n'était donc pas « recommandé », mais son employeur actuel a accepté de lui donner sa chance. « J'avais d'abord envisagé de passer un CAP mais, fin juin, l'organisme de formation a estimé que, vu mon niveau, il serait mieux que je prépare directement un BEP. J'ai un contrat d'apprentissage pour deux ans. » Aujourd'hui, c'est en vélo que Ludovic avale les kilomètres qui séparent son domicile de ses lieux de travail et de formation ; il devrait prochainement pouvoir louer un vélomoteur par le biais d'une association, afin de réduire ses temps de trajet et d'être plus mobile.

→ vent les problèmes : méconnaissance du monde de l'entreprise et de ses contraintes ou déboires professionnels antérieurs, difficultés financières, problèmes de logement, de mobilité, manque de confiance en soi, sentiment d'échec...

Il n'est donc pas si simple de pouvoir raccrocher les wagons. De plus, certaines demandes sont difficiles à satisfaire. « Parfois c'est le salarié qui va manquer, parfois c'est l'exploitant, note Andréa Perrier. Il n'est pas aisé de répondre à des employeurs qui demandent d'emblée quelques compétences ou font preuve d'exigences particulières. »

Il faut en effet parvenir à croiser leurs attentes avec les possibilités des salariés, leur motivation, leur localisation géographique, les offres de formation... « En fait, indique Michel Jouhette, président d'Agriqualif 87, il est difficile de trouver des salariés alors que le besoin existe. Jusqu'alors, il n'y avait pas de possibilité de formation ; pour 2007-2008, une Maison familiale rurale s'est engagée à en lancer une. »

En recherche de nouvelles entreprises

Pour avancer, les contacts avec de nouveaux partenaires se nouent, la recherche d'autres entreprises se poursuit : « Nous travaillons actuellement avec quatre secteurs – élevage, horticulture, arboriculture et espaces verts –, indique Andréa Perrier, mais ne sommes pas fermés à d'autres ; nous avons pensé à nous ouvrir à la filière équine, mais il y a peu de débouchés – alors que beaucoup de jeunes se révèlent intéressés. »

Où en est le GEIQ aujourd'hui ? Il travaille sur tout le département et totalise 28 adhérents (25 exploitants, 3 coopératives). 19 salariés ont été recrutés depuis la création, dont 3 de plus de 25 ans : 13 sont encore en poste actuellement, 5 ruptures ont été enregistrées – démission ou licenciement – et 1 salarié a déjà été embauché par l'employeur au terme de son

Finaliste du concours « Talents »

Agriqualif 87 a été désigné lauréat, au niveau régional, du concours Talents (organisé par les Boutiques de gestion, réseau national d'aide à la création d'entreprise) dans la catégorie « Économie sociale ». Il concourt maintenant pour un prix national et sera auditionné le 4 septembre, à Paris.

contrat avec le groupement. D'autres contrats se terminent dans les semaines à venir, susceptibles de se concrétiser par un emploi durable chez les adhérents. Sur les 19 salariés passés par le GEIQ, 6 pour l'instant se sont présentés à des examens (diplôme pour certains, qualification pour d'autres – par exemple CAP production animale, certificat de spécialisation ovins, qualification ouvrier agricole, qualification élevage caprin...) – et les ont réussis.

Un accompagnement au cas par cas

Un succès à mettre à l'actif de l'engagement tant des salariés que des entreprises et de l'accompagnement assuré par Andréa Perrier ; outre les tâches administratives, les relations avec les partenaires, le démarchage de nouveaux exploitants, son quotidien est aussi constitué de rencontres avec chacun : « *Je passe tous les deux mois en entreprise et ai des échanges réguliers avec exploitants et salariés. Avec le salarié, on fixe des objectifs à atteindre pour l'entretien suivant, et on fait le point la fois d'après.* » En terme d'accompagnement social, la palette des sollicitations est large : « *Par exemple, avec l'un, on se voit tous les mois pour établir son budget et assainir progressivement une situation financière très dégradée. Avec un autre, c'est plutôt de l'écoute, avec un autre encore, un appui pour trouver un logement...* » Des coups de pouce d'ailleurs appréciés : « *C'est gratifiant d'avoir les remerciements des salariés qui se tiennent aux engagements pris et reconnaissent la valeur du système.* » ■

Gildas Bellet



Andréa Perrier, responsable du GEIQ.

© Gildas Bellet

En savoir plus

Andréa Perrier – Agriqualif 87
Tél. : 05.55.49.85.72



En Gironde, deux journées pour tout comprendre sur la retraite et bien la vivre.

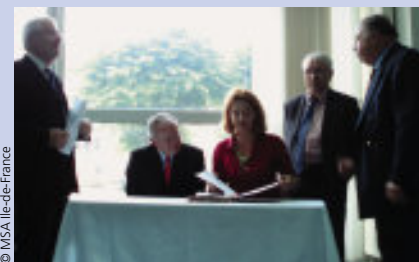
Les 5 et 6 octobre prochain,

les principales caisses de retraite (la Cram d'Aquitaine, la MSA de Gironde, le RSI d'Aquitaine et l'Agirc-Arrco représenté par le Cicas) organisent à la Chambre de commerce et d'industrie de Bordeaux le premier salon réunissant les experts de la retraite et de la prévoyance. Actifs, futurs retraités et retraités pourront y rencontrer les acteurs incontournables pour préparer leur retraite ou connaître les aides et services proposés.

Sur les stands d'information, plus de trente partenaires donneront des conseils personnalisés dans de nombreux domaines (la retraite, la santé, l'aide à la dépendance, la prévoyance, la transmission du patrimoine, l'action associative et le bénévolat...). Des ateliers thématiques animés par des professionnels apporteront en outre un éclairage synthétique sur ces questions et permettront les échanges. Enfin, un espace sera réservé à diverses activités (ateliers mémoire, prévention des chutes, activités artistiques...) et un pôle Internet permettra de découvrir les sites dédiés à la retraite et tous les services en ligne.

Maîtrise médicalisée : contrat entre la MSA Ile-de-France et l'hôpital de Rambouillet. C'est le 13 juin que ce contrat a été conclu. Objectif de l'accord : agir, en partenariat, sur des postes de dépenses majeurs dans le cadre de la maîtrise médicalisée à l'hôpital. Les signataires s'engagent ainsi à travailler ensemble à l'amélioration de la qualité des soins, tout en réduisant les coûts. **Emmanuelle Quillet, directrice de l'hôpital, a déclaré sa volonté de réduire les coûts des transports et celui des médicaments par la prescription des génériques, afin de rendre la dépense raisonnable et efficace. Ce contrat est le premier pour le régime agricole et le 10^e sur le plan national, tous hôpitaux confondus.**

De gauche à droite, Marc Wurmser, directeur général de la MSA Ile-de-France, Jacques Métais, directeur de l'ARH, Emmanuelle Quillet, directrice de l'hôpital de Rambouillet, Bruno Bahin, président de la MSA Ile-de-France, et Gérard Larcher, président du conseil d'administration du centre hospitalier de Rambouillet.



© MSA Ile-de-France