



Spécial apprentissage

sommaire

Page 2

- Qu'est-ce que la période probatoire en apprentissage et comment la mettre à profit
- Accueillir des stagiaires tout savoir

Page 4

- Thierry, chef d'équipe, tuteur et expert pour la MFR de Condé sur Vire

Page 5

- Apprenti deviendra salarié
- cuma des vallons. sulniac, 1ère expérience

Page 6

- L'apprentissage vu d'un professeur

Page 7

- L'apprentissage au féminin : portrait de Leïla Veillé
- Le CQP : obtenir une certification de branche
- Les nouveautés 2023

Page 8

- Accueil d'un salarié en cuma : un moment à ne pas négliger

Edito

par *Yvonnick Deniaud*
Salarié de cuma et administrateur



Accueillir et former nos futurs salariés

Étant salarié de cuma depuis plus de 30 ans et participant au réseau en tant qu'administrateur représentant des salariés en Loire Atlantique depuis 2015, il me semble important de témoigner sur les enjeux autour des futurs salariés de cuma. En effet, je pense que l'avenir de nos cuma passe par des salariés compétents, investis, motivés et aimants le milieu agricole.

Nous avons un métier passionnant

Même s'il peut parfois être compliqué par les amplitudes horaires suivant les saisons et la météo. Je dirais aussi familial car au fil des années, il se crée un lien assez particulier avec nos adhérents par le partage des chantiers communs. Face aux enjeux de recrutement, il est donc important que nos cuma, aux travers des responsables et des salariés, s'investissent dans l'accueil de nos futurs salariés dès le plus jeune âge.

En accueillant des collégiens dès les stages de découverte afin de leur faire comprendre notre métier (stage d'une durée d'une semaine). Par la suite, il faut prendre des apprentis (sur 1 an ou 2 ans) car cela est un des meilleurs moyens de les former et de les fidéliser dans notre réseau. L'avantage de l'apprentissage permet de transmettre les bonnes pratiques sur une période qui traverse les saisons, et la vie de nos groupes, ce qui est très enrichissant à la fois pour les apprentis, et les tuteurs.

Aujourd'hui, le réseau cuma investit des moyens

Pour faire découvrir nos métiers de salariés. Des portes ouvertes écoles sont organisées chaque année à destination des centres de formation agricoles qui permettent d'accueillir jusqu'à 200 élèves par site.

Ces moments permettent d'échanger de façon concrète sur nos métiers, leurs atouts, mais aussi leurs exigences, et notamment la nécessité de se former tout au long de sa carrière. Les jeunes sont l'avenir des cuma en tant qu'adhérents et salariés.

Consacrer et investir un peu de temps en tant que responsables et salariés est sûrement le meilleur moyen pour constituer un vivier pour l'avenir de nos cuma.

DROIT SOCIAL

QU'EST-CE QUE LA PÉRIODE PROBATOIRE EN APPRENTISSAGE ET COMMENT LA METTRE À PROFIT



Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail particulier qui ne comporte pas à proprement dit de période d'essai.

Mais il existe une période probatoire qui correspond aux 45 premiers jours, consécutifs ou non, d'exécution du contrat d'apprentissage en formation pratique en entreprise (hors périodes au CFA).

Cette période doit alors permettre aux parties de déterminer si, oui ou non, le cadre pratique de l'apprentissage leur donne satisfaction.

Ainsi, l'apprenti comme l'employeur peuvent rompre leur relation contractuelle pendant cette période, selon certaines règles :

- La partie qui en prend l'initiative adresse une notification écrite en ce sens à l'autre partie
- Pas d'obligation de motiver la rupture et pas de préavis
- Aucune indemnité sauf si le contrat ou la convention collective en prévoient
- Notification par l'employeur au CFA de l'apprenti ainsi qu'à l'opérateur de compétence (OCAPIAT)

A noter, la présence de l'apprenti une seule demi-journée en entreprise se décompte dans cette hypothèse comme une journée complète de période probatoire.

A noter également, en cas de suspension du contrat, par exemple pour congé maladie, les jours de suspension du contrat ne sont pas décomptés au titre de la période probatoire.

Les jours d'éventuelle mise à disposition de l'apprenti dans une autre entreprise, entrent dans le calcul des 45 jours.

Pour mettre à profit cette période probatoire, l'employeur devra donc faire des points réguliers avec l'apprenti et son tuteur et éventuellement faire un bilan d'évaluation (sur les aspects professionnels, individuels, sociaux, relationnels, techniques...) avant le terme de cette période pour en définir les suites à donner entre les parties.

Faites appel aux animateur.trices emploi de votre département pour avoir des conseils et/ou documents types sur la gestion de cette période probatoire !

par arnaud.bourgeois@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

ACCUEILLIR DES STAGIAIRES TOUT SAVOIR

Il existe différents types de stage selon la formation préparée : stage de découverte ou immersion en entreprise. Objectifs : découverte du milieu professionnel au collège ou MFR (Maison Familiale et Rurale), stage de formation professionnelle (pour Bac Pro et Bac Technologique), stage de l'enseignement supérieur (pour BTSA et école d'ingénieur).



LES CONDITIONS

- Les entreprises de moins de vingt salariés peuvent accueillir trois stagiaires maximum en même temps. Chaque tuteur suit trois stagiaires au maximum au cours de la même période
- Une convention de stage doit être signée par les parents (si mineur), le maître de stage (nommer un tuteur) et l'école et est remise aux trois parties avec son annexe pédagogique
- Quel que soit l'âge (même majeur), pendant les périodes de stage, le stagiaire reste sous l'autorité du directeur de l'établissement
- La visite médicale n'est pas obligatoire sauf si le jeune utilise des machines dangereuses et est exposé à des travaux dangereux, obligation d'une déclaration de dérogation auprès de l'inspection du travail (DREETS) par l'employeur
- Le jeune doit disposer et prendre connaissance du DUERP

GRATIFICATION

La gratification, si elle existe, doit figurer dans la convention de stage. Cette dernière n'est pas obligatoire, sauf si :

- Le stage dure plus de 44 jours (2 mois) consécutifs ou non, pour un horaire de 7h par jour
- Le stagiaire a une présence supérieure à 308 h, même de façon discontinuée

Dans ce cas, la gratification minimale doit être équivalente à 15% du plafond de sécurité sociale (27€/h plafond horaire).

Soit 4.05€/heure de présence (614.26 € mensuel). Cette gratification est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu (en dessous de 19744 € annuel).

DURÉE DU TRAVAIL

	Stagiaire < 15 ans	Stagiaire entre 16 et 18 ans	Stagiaire majeur
Durée d'une journée de travail	7h/jour maximum 35h/semaine		10h/jour 48h/semaine maximum
Horaire de travail interdit	Entre 20h et 6h	Entre 22h et 6h	
Temps de pause obligatoire	30 minutes de pause après 4h30 de travail consécutives		Au moins 20 mn après 6h de travail consécutives
Repos quotidien obligatoire	14h entre 2 journées de travail	12h entre 2 journées de travail	11h entre 2 journées de travail
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs dont le dimanche		1 jour ouvré

Source : MSA

Le jeune de moins de 18 ans peut travailler le dimanche lorsque l'entreprise bénéficie d'une dérogation à ce titre. Elle ne s'applique pas en cas de travaux urgents (prévention d'accidents, dépannage, mesures de sauvetage) ou de travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance. En cas de dérogation, la période minimale de repos est de 2 jours consécutifs ou de 36 heures consécutives si un accord collectif le prévoit. Le travail le dimanche et jours fériés est interdit au moins de 16 ans.

Quels travaux possibles pour un mineur ?

Les travaux interdits et réglementés pour les jeunes de 15 à 18 ans en formation

Il est interdit d'affecter un jeune mineur à certains travaux dits « travaux interdits », en raison de leur dangerosité. Un jeune de 15 à 18 ans ne peut pas conduire de quadricycles à moteur et de tracteurs agricoles ou forestiers s'ils ne sont pas équipés d'un dispositif de protection en cas de renversement ou d'un système de retenue du conducteur.

D'autres travaux, dits « réglementés » peuvent intervenir pour les besoins de la formation, ils sont possibles à condition de demander une dérogation. Les jeunes concernés sont des jeunes âgés de 15 à 18 ans. Les jeunes âgés de moins de 15 ans ne peuvent donc pas être affectés à des travaux « réglementés ». Si les activités que vous souhaitez confier au jeune mineur font partie de ces travaux dits réglementés, il faudra en amont de l'accueil du premier jeune, avoir rempli les conditions préalables et avoir transmis à l'inspection du travail une déclaration de dérogation.

Déclaration de dérogation temporaire

L'employeur doit remplir les conditions préalables relatives aux obligations de sécurité prévues par le code du travail :

- Avoir procédé à l'évaluation des risques et avoir mis en œuvre les actions de prévention prévues (DUER)
- Avoir respecté les obligations relatives à la santé et sécurité au travail
- Assurer l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux
- Avoir obtenu la délivrance d'un avis médical d'aptitude
- Avoir dispensé l'information et la formation sur les risques pour la santé, la sécurité et les mesures prises pour y remédier et lui avoir dispensé une formation à la sécurité adaptée.

Ensuite, l'employeur doit remplir et envoyer la déclaration de dérogation adressée à l'inspection du travail. Elle peut être adressée par lettre RAR. Elle est valable 3 ans et peut être renouvelée si besoin.

Cette déclaration, octroyée pour les besoins de la formation est attachée au lieu d'accueil du ou des jeunes et non pas à un individu. Un modèle est disponible sur le site de la DREETS.

Dérogation permanente

Cependant, lorsque les jeunes travailleurs ont acquis des compétences professionnelles par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité qu'ils exercent, et sous réserve d'être aptes sur le plan médical, il n'est pas nécessaire de faire une déclaration de dérogation.

La conduite d'engins de chantier ou d'appareils de levage est possible à ce titre pour le jeune qui a suivi une formation spécifique et qui possède une autorisation de conduite.



Les travaux réglementés

Ci-dessous, une liste non-exhaustive des travaux qui doivent faire l'objet d'une déclaration de dérogation s'ils sont réalisés par un travailleur mineur, en raison des risques qu'ils présentent pour la santé et la sécurité :

Risques pour la santé	Risques pour la sécurité
<ul style="list-style-type: none"> • Agents chimiques dangereux • Agents biologiques • Vibrations mécaniques • Rayonnements • Milieu hyperbare • Températures extrêmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Effondrement et ensevelissement • Appareils sous pression • Milieu confiné • Travaux en contact avec du verre ou du métal en fusion • Manutentions • Risques électriques • Utilisation de machines comportant des fonctions ou mouvements multiples • Travaux en hauteur • Contact avec des animaux

DROIT SOCIAL

PORT DE CHARGES PONCTUEL

Par exemple, pour le port de charge, la dérogation permet au jeune mineur d'effectuer certaines tâches :

	Homme	Femme
De 15 à 17 ans	20% de leur poids maximal	
18 ans et +	55 kg maximum	25 kg maximum

Les travaux autorisés, réglementés et interdits sont répertoriés et consultables en ligne sur le site de la DIRECCTE.

Les stagiaires de moins de 15 ans, ne peuvent pas faire grand chose ?

En ce qui concerne l'utilisation de machines et matériels agricoles, les jeunes de 16 à 18 ans ne peuvent conduire sur la route que des engins d'une largeur inférieure à 2,5 mètres et/ou d'une longueur inférieure à 18 mètres (pas de dérogation possible).

De plus, ils doivent obligatoirement conduire des machines équipées d'une ceinture de sécurité et d'un arceau / d'une cabine.

Sauf dérogation pour les jeunes entre 15 et 18 ans, ils ne peuvent pas conduire d'engins de manutention (chargeur télescopique, chariot de manutention ...), ni d'automoteurs (moissonneuses, ensileuse ...), ni de machines nécessitant le port de protections (pulvé), ni de machines comportant des éléments mobiles (presse, taille-haie, faucheuse ...)

Il est important de vérifier les machines que le jeune va pouvoir utiliser pour réaliser ses travaux. Dans le cas où le jeune peut se servir d'une machine, il faut vérifier qu'elle soit bien conforme à la réglementation.

Par exemple, les matériels qui sont soumis à vérification générale périodique doivent être à jour de ces vérifications.

Les déchiqueteuses forestières sont à part, même si une dérogation a été déposée auprès de l'inspection du travail, des contrôles supplémentaires sont nécessaires.

par nathalie.pignerol@cuma.fr • Normandie Ouest
et noellie.maillard@cuma.fr • Seine Normandie

 myCUMA
LINK

CUMA ET MATÉRIELS,
PRÈS DE CHEZ VOUS
EN 1 CLIC

 link.mycuma.fr

TÉMOIGNAGES

THIERRY, CHEF D'ÉQUIPE, TUTEUR ET EXPERT POUR LA MFR DE CONDÉ SUR VIRE



Thierry à gauche, 32 ans d'ancienneté à la cuma de Condé sur Vire, en compagnie de Brice embauché depuis plus de 4 ans après un Bac pro Agro équipement à la MFR de Condé sur Vire

« A la cuma de Condé sur Vire (50), on est habitué depuis des années à prendre des apprentis ou des stagiaires » affirme Thierry, chef d'équipe de 7 salariés. Cette année, Léo et Kévin, apprentis sont en cours de formation Bac pro agro équipement et CS tracteurs et machines agricoles à la MFR-CFA de Condé sur Vire située à deux pas du bâtiment de la cuma.

Plus d'une dizaine d'apprentis sont passés dans la cuma sans compter les nombreux jeunes en stage de découverte ou en formation continue et toujours, avec Thierry comme tuteur. Dès qu'un jeune a terminé son cursus de formation aussitôt un nouveau, frappe à la porte ; « Cela se fait souvent de bouche à l'oreille ».

Cette année, la cuma accueille, entre autres, Eugénie en stage de découverte.

Et ce n'est pas tout, de par sa proximité, la cuma est un partenaire pédagogique important pour la MFR. Thierry reconnu par ses compétences mécaniques était souvent sollicité par les enseignants pour un appui technique dans l'atelier de l'établissement.

Maintenant, les élèves viennent directement avec l'enseignant dans la cuma car elle dispose d'une large gamme de matériels récents et performants 75 matériels dont 10 automoteurs que l'école ne peut pas se doter. Elle est aussi un lieu pour passer les épreuves techniques lors des examens.

De plus, un enseignant actuel, Jérémy a réalisé son apprentissage à la cuma avec Thierry comme tuteur, ce qui facilite bien les liens entre la coopérative et le centre de formation.

Patient, pédagogue, Thierry apprécie son rôle ;

« C'est toujours gratifiant de former les jeunes ; on transmet son savoir faire et on a souvent à faire à des jeunes motivés » conclut-il.

par nathalie.pignerol@cuma.fr • Normandie Ouest

APPRENTI DEVIENDRA SALARIÉ

Accompagner des jeunes dans leur parcours de formation en machinisme agricole, fait partie de l'ADN de la cuma du Frémur à Hénanbihen (22). Avec 6 salariés sur 8 issus de l'apprentissage au sein de la cuma, les responsables ont bien compris tout l'intérêt de former des jeunes.



Jean Charles Lebreton et Johann Renault avec deux apprentis de la cuma

D'ailleurs depuis 3 ans, la cuma forme deux apprentis simultanément et ne manque pas de candidats. « On reçoit des appels ou des cv de jeunes essentiellement du secteur, dans un rayon de 20km autour de la cuma » précise Johann Renault le chef d'équipe de la cuma.

En effet, difficile de prendre un logement avec un salaire d'apprenti, ils sont donc essentiellement logés chez leurs parents à proximité.

Quand le candidat semble intéressant, il n'hésite pas à appeler les responsables de stages mentionnés dans les cv pour s'informer sur les capacités du jeune.

Avant de le recevoir en entretien avec Jean Charles Le Breton, président de la cuma qui indique « Il m'arrive de leur dire de commencer par une formation en exploitation, pour apprendre les bases de l'agriculture et de la conduite » afin de bien s'approprier le métier avant de peut-être revenir en machinisme.

C'est Johann qui est maître de stage et fait le lien avec le centre de formation, mais c'est bien l'équipe qui accompagne le jeune au quotidien. « Le jeune doit s'intégrer, mais l'équipe doit aussi favoriser son intégration pour que l'ambiance de travail soit bonne ».

Pour cela il fait des points réguliers, pour s'assurer de la motivation et d'un maintien d'activité régulier de l'apprenant, il met aussi de l'huile dans les rouages pour faciliter le travail en équipe et fait des points réguliers avec les salariés pour avoir leurs retours.

Les apprenants accompagnent les chauffeurs avant de pouvoir réaliser des travaux en autonomie.

Dans un premier temps ils sont souvent au lisier car le chantier se fait à trois, deux épandeurs, un chargeur ce qui permet à l'apprenti de ne pas être seul, de s'approprier le territoire de la cuma et aux chauffeurs de le guider dans le travail.

Puis les activités confiées aux jeunes évoluent vers le labour, les rounds, l'entretien du parc matériel en location, en fonction de son expérience et de ses capacités, mais aussi de son ressenti « je lui demande s'il se sent capable de faire telle ou telle activité ? et j'avise en fonction de sa réponse » complète Johann.

« Je sais par où je suis passé, j'attache de l'importance à l'apprentissage et je suis attaché aux valeurs de ce travail, je n'oublie pas ce que j'ai appris » précise Johann, qui a fait son apprentissage à la cuma avant de devenir chauffeur et depuis quatre ans gère l'équipe de la cuma.

Depuis douze ans il continue d'apprendre, il maîtrise la conduite, la gestion mécanique du parc et s'attache à maîtriser le travail administratif que représente la gestion quotidienne de l'équipe et du matériel.

Jean Charles attache aussi de l'importance à l'apprentissage dans la cuma, « il faut bien commencer par un endroit, ce n'est pas toujours simple. Tout le monde veut un salarié avec expérience mais il faut bien qu'on les forme et qu'on leur donne de l'expérience ».

D'une manière générale, il y a peu d'échec avec les apprentis de la cuma, sauf manque d'adaptation ou de motivation, la majorité d'entre eux ont pu être gardé en remplacement de salariés eux-mêmes issus de l'apprentissage et qui en majorité se sont installés en agriculture.

Comme le précise Johann, « le but est de former de la main d'œuvre qui a de la valeur pour l'équipe ».

par sonia.lebras@cuma.fr • Bretagne

CUMA DES VALLONS. SULNIAC, PREMIÈRE EXPÉRIENCE

C'est un groupe d'une vingtaine d'adhérents qui a vu le jour en 1982 sur la commune de Sulniac dans le Morbihan (56). Richard est arrivé en 1995 pour soulager les exploitations dans leur développement, il gère 600 ha environ.

Les travaux de printemps sont soutenus, très énergivores en temps par leur diversité (préparation des terres, mise en place des semis, récoltes.) s'ajoute le stress : du jonglage avec les fenêtres météo, les commandes des adhérents...la tension est donc palpable sur les épaules de Richard mais aussi des responsables du groupe, il était temps de se mettre autour de la table et parler d'une embauche supplémentaire pour alléger les heures de Richard qui ne sont pas toujours dans le cadre...

Trouver une personne sur les périodes à fortes activités mais pas toute l'année, après débats internes c'est finalement le choix de l'apprentissage qui a été retenu et puis il faut bien se lancer, transmettre le métier, les jeunes c'est l'avenir !

Mais avant, il fallait aussi demander l'aval de Richard, lui qui a été habitué à travailler tout seul durant 25 ans... le « oui » n'était pas euphorique mais il a accepté.

C'est Louis qui est arrivé en octobre 2020 préparer son alternance en bac pro agro équipement pour 1 an, il enchainera sur un BTS agronomie productions végétales sur 2 ans qui se termine le 31 aout prochain.



TÉMOIGNAGES



Après la présentation des adhérents, des exploitations, du parcellaire, des responsables c'est tout naturellement que Louis a pris sa place avec sérieux et curiosité.

Prendre sa place au sein d'un groupe avec tant de spécificité n'est pas aisé surtout pour un jeune mais chacun a participé à sa façon dans son rôle de « transmetteur de savoir », épauler, rassurer Louis. Personne n'a reçu pour autant une formation en rapport à l'accueil, l'encadrement d'un jeune.

Richard lui a délégué les travaux les plus basiques dans un premier temps avec le tracteur des adhérents moins puissant puis petit à petit les tâches sont devenues plus complexes.

C'est Lillian, le fils de Rachel la trésorière, figure dynamique et incontournable de la cuma qui pris le rôle de tuteur avec motivation. De plus, Louis avait comme projet de fin d'année BTS un essai de maïs à mettre en place, l'exploitation familiale a servi de ferme « test » pour son épreuve.

Par ailleurs, une journée de formation à destination des tuteurs a été organisée au lycée à Merdrignac avec la rencontre du professeur titulaire, la présentation et les objectifs de la formation. Une journée plutôt d'information que de formation...

Rachel Le Dirach : « *Certainement qu'il faudrait qu'on s'oblige à une formation sur le management, les relations humaines, il nous est parfois difficile de trouver les bons mots, d'avoir la bonne attitude dans la gestion du personnel. Mais pour cela, encore faut-il avoir le temps...*

La première embauche a bien évidemment été concluante et les raisons de la première embauche sont encore plus vraies aujourd'hui. Soulager le temps plein de Richard et éviter trop d'heures supplémentaires, mieux gérer le temps pendant les très courtes fenêtres météo et surtout former un jeune : la population de chauffeurs agricoles vieillit et il faut penser au renouvellement !

Et puis la présence d'un deuxième chauffeur a fait que certains ont appris à déléguer un peu plus leurs travaux et ne reviendront pas en arrière. Nous avons donc prévu d'embaucher un second apprenti à la fin du contrat de Louis. Antoine Le Luel viendra remplacer Louis pour 1 an. Il a 18 ans et démarre un CS TMA utilisation et maintenance au 1^{er} septembre à l'Issat de Redon. Nous sommes convaincus que son embauche sera une réussite ».

par sylvie.leblevec@cuma.fr • Bretagne

L'APPRENTISSAGE VU D'UN PROFESSEUR

Longtemps considérée comme une voie de garage, l'apprentissage retrouve ses lettres de noblesse. Alors qu'elle a souvent été réduite à des voies secondaires ou à un niveau d'étude peu élevé, l'apprentissage est aujourd'hui et plus que jamais synonyme de réussite.



En 2022, +14% de nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés.

L'apprentissage est un moyen efficace de mettre « les pieds à l'étrier » : le jeune est pleinement intégré à l'entreprise, est considéré comme un salarié à part entière, avec **des missions et des responsabilités à gérer et pouvoir ainsi** acquérir un certain nombre de compétences opérationnelle et donc renforcer « l'employabilité ».

Qu'il soit obtenu en **alternance ou en formation initiale, le diplôme est identique** et présente la même reconnaissance. Au jeune alternant d'en faire un atout et de valoriser son expérience professionnelle.

Le rythme est soutenu avec un calendrier de présence école/entreprise à respecter, un programme à assimiler, réussir l'intégration dans l'entreprise, apprendre le métier... ponctualité, réactivité, concentration, compréhension sont indispensables à ce parcours.

Qu'en est-il sur le terrain ? « La pédagogie de l'apprentissage » tel est le slogan des MFR. Processus d'apprentissage qui articule théorie et pratique, dans une « continuité pédagogique entre l'expérience et la réflexion » et qui repose sur une synergie entre tous les acteurs de la formation (formateurs, formés et tuteurs).

Deux extrêmes se dégagent dans la population des alternants

- Des jeunes avec un projet professionnel clair et une motivation sérieuse
- Des jeunes aux parcours scolaires caillouteux, en échec scolaire qui se retournent vers le milieu de l'apprentissage pour pouvoir travailler rapidement. Mais pour certains, elle amplifie l'échec, certains se « reposent » pendant les périodes de cours car sont complètement perdus face aux exigences de l'apprentissage. L'apprentissage pour eux n'est pas gage de réussite

Avec au milieu, des jeunes qui se diluent dans la masse ; pour certains des déclics positifs surgissent en termes de maturité, de confiance en soi. Ils se « réveillent » de leur léthargie scolaire et deviennent acteurs de leur projet professionnel. L'apprentissage, tremplin vers l'âge adulte.

Côté employeur, il faudrait certainement améliorer l'accompagnement dans leur rôle de tuteur en leur proposant des modules basiques dans le management en général, des outils pour que tout le monde trouve sa place et que le binôme fonctionne au mieux.

par nathalie.pigneron@cuma.fr • Normandie Ouest

L'APPRENTISSAGE AU FÉMININ : PORTRAIT DE LEÏLA VEILLÉ



La cuma des 2 Rivières à Etelles, près de Vitré (35) emploie 3 salariés et un saisonnier. Depuis un an, la cuma accueille une jeune apprentie, Leïla Veillé. Agée de 18 ans, la jeune femme est originaire du Pertre et est non issue du milieu agricole.

C'est en côtoyant l'exploitation agricole des parents d'une amie que l'attrait pour le matériel agricole est apparu. Titulaire d'un bac général, elle a souhaité d'abord se familiariser avec le machinisme en suivant un Brevet Professionnel agroéquipement avant de poursuivre prochainement ses études vers un BTSA GDEA (Génie des Equipements Agricoles) à la MFR de la Pignerie à Laval (53).

Le goût pour la conduite, l'entretien et la mécanique sont autant de facteurs qui ont engagé Leïla vers la filière Agroéquipement. Pour son apprentissage, l'étudiant souhaitait une structure d'accueil "A taille humaine où l'équipe aurait du temps à accorder pour les apprentissages".

Suite à un stage de 3 jours au sein de la cuma, elle a été recrutée pour mener à bien sa formation en apprentissage. Encadrée au quotidien par Guillaume, salarié à la cuma, Leïla a des journées de travail bien remplies : épandages de fumier, enrubbage, labour, décompacteur, transport, ...

Elle participe également à l'entretien du parc matériel. Leïla a rapidement pris ses marques et on lui a laissé des activités à réaliser en autonomie. Elle précise " Il me reste des compétences à acquérir comme par exemple la conduite du groupe de fauche que je réalise en binôme. J'ai également à me perfectionner sur des gestes de mécanique à connaître et mieux gérer le réglage de matériel, la détection de pannes".

A la question sur sa place de femme en cuma, Leïla se réjouit de son intégration et des encouragements donnés par les adhérent(e)s.

Seule fille dans sa classe, Leïla encourage toutes celles qui se posent des questions sur leur orientation à penser aux métiers de la conduite et entretien des machines agricoles. "C'est un métier où on bouge, on ne s'ennuie pas et où l'environnement de travail est plaisant" annonce la future chauffeure-mécanicienne.

par floriane.legoff@cuma.fr • Bretagne

LE CQP : OBTENIR UNE CERTIFICATION DE BRANCHE

Le CQP (certificat de qualification professionnelle) permet de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier.

Il est créé et délivré par une branche professionnelle mais ce n'est pas un diplôme de l'éducation nationale.

Généralement, il est mis en place pour répondre à une pénurie de main d'œuvre qualifiée dans certains secteurs.

Il est ouvert à tous : salariés ayant une expérience minimale de 3 ans, aux demandeurs d'emplois ainsi qu'aux jeunes en formation initiale.

Il peut être préparé dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (plan de formation), dans le cadre du compte personnel de formation (cpf) et dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (vae).

par virginie.rio@cuma.fr • Bretagne

AIDES A L'EMBAUCHE

LES NOUVEAUTÉS 2023

Alternants mineurs et majeurs de moins de 30 ans

Une aide exceptionnelle existe toujours pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation conclus à compter du 1^{er} janvier 2023, son montant est de 6 000 € maximum. Les conditions de versement changent puisqu'elle est perçue sur la première année du contrat et non plus sur une période de 3 ans. Cette aide restera effective jusqu'à la fin du quinquennat en cours soit 2027. La demande doit être faite auprès d'OCAPIAT, elle est non cumulative avec les autres aides.

Contrat de professionnalisation plus de 26 ans

Toute embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation est concernée par cette aide.

Le candidat ne doit pas avoir fait partie de l'entreprise durant les 6 mois avant la signature du contrat et le poste occupé ne doit pas avoir fait l'objet d'un licenciement économique dans les 6 mois qui précèdent l'embauche.

L'aide s'élève à 2 000 €, elle est versée en 2 fois, à condition que le contrat soit toujours en cours d'exécution à la seconde date du versement.

L'employeur doit en faire la demande auprès de pôle emploi dans les 3 mois du début de contrat.

Contrat de professionnalisation des plus de 30 ans en chômage longue durée

Le contrat de professionnalisation des chômeurs de longue durée permet d'obtenir une aide majorée de 8 000 € sur la première année de contrat auprès de Pôle emploi.

Les candidats doivent répondre aux conditions suivantes :

Être en recherche active d'emploi depuis 12 mois sur les 15 derniers mois

Avoir plus de 30 ans

Ne pas avoir travaillé plus de 78 heures par mois

par sonia.lebras@cuma.fr • Bretagne

ACCUEIL D'UN SALARIÉ

ACCUEIL D'UN SALARIÉ EN CUMA : UN MOMENT À NE PAS NÉGLIGER

Accueillir un salarié en cuma n'est pas toujours simple, mais quelle que soit la configuration, c'est un temps nécessaire à mettre en place et à préparer en amont.

Les modalités de l'accueil ne seront forcément pas les mêmes s'il s'agit d'un apprenti, d'un saisonnier ou d'un salarié permanent. Dans tous les cas, il est nécessaire dès le départ d'accueillir le salarié dans les meilleures conditions possibles, même si les impératifs de travaux ne le permettent pas toujours.

Dans le cas de l'accueil d'un apprenti ou stagiaire mineur, il sera important d'insister sur les aspects de sécurité au travail et du respect du cadre de leur statut particulier au sein de l'équipe salariée (temps de travail, matériels interdits)

Il reste impératif de présenter les personnes référentes du salarié afin qu'il sache vers qui se tourner en cas de besoin. Si possible, il est souhaitable de pouvoir faire découvrir l'ensemble de la cuma et de son fonctionnement dès le départ afin de lever le maximum de doutes et de questions lorsque les chantiers démarreront.

Le temps d'accueil ne doit pas se limiter à la simple signature du contrat de travail et des documents administratifs ainsi que du matériel à utiliser ou entretenir dans l'immédiat. Rappelons que durant les premiers jours de la période d'essai, le salarié peut rompre son contrat s'il se sent livré à lui-même ou peu à l'aise dans sa prise de poste. L'accueil se fait donc dans la durée et doit être préparé avec les différentes parties prenantes (responsables, équipe salariée, ...) en réalisant un programme d'accueil sur les premières semaines afin que l'intégration se passe au mieux.

Il est fortement conseillé de réaliser un rapport d'étonnement afin de recueillir le ressenti du salarié sur son arrivée dans la cuma au bout d'un mois de présence environ et voir ainsi les axes d'amélioration possibles.

Des outils existent pour accompagner les cuma dans le parcours d'accueil du salarié, tels que le Défi Emploi, afin de faire un point sur les compétences à acquérir sur un plan d'intégration de six mois environ, cofinancé par Ocapiat. Des guides méthodologiques réalisés par la MSA ou l'ANEFA, ainsi qu'un panneau graphique récapitulant l'ensemble des aspects à prendre en compte, réalisé par le réseau cuma Ouest, sont aussi disponibles auprès des animateurs de votre fédération.

laurent.lejars@cuma.fr • Union des Pays de la Loire



CONTACT

Fédération Bretagne

Sonia Lebras • 02 96 79 22 77 • sonia.lebras@cuma.fr

Fédération de la Mayenne

Hélène Noël • 02 43 67 38 37 • helena.noel53@cuma.fr

Normandie Ouest

Nathalie Pignerol • 02 33 06 48 26 • nathalie.pignerol@cuma.fr

Seine Normandie

Noëlie Maillard • 02 35 61 78 80 • noellie.maillard@cuma.fr

Union des Pays de la Loire

Frédéric Duval • 02 51 36 90 49 • frederic.duval@cuma.fr

INFOCUMA

EMPLOYEURS

Le journal d'information employeurs des cuma de l'Ouest

19 b Boulevard Nominoë 35740 Pacé • 02 99 54 63 15

Directeur de la publication : Sonia Lebras

Réalisation : service communication FRcuma Ouest

Tirage : 960 exemplaires

www.ouest.cuma.fr