

# Groupement d'employeurs



**Domaine thématique:**  
Socio-économie.

**Priorité:** Comment améliorer les conditions de travail?

**Besoin:** Comment améliorer le bien-être des employés et des chefs d'exploitation?

**Solution EU Number:** WC-5.

## Contenu de la solution :

Le partage d'un employé par l'intermédiaire d'un groupement d'employeurs permet aux exploitations agricoles équine d'avoir accès à une main-d'œuvre supplémentaire à temps partiel pendant la semaine ou tout au long de l'année, sans devoir procéder à un recrutement direct.

## Pourquoi mettre en œuvre cette solution ?

Le fait d'avoir recours au groupement d'employeur permet d'engager du personnel spécialisé ou polyvalent, même si les besoins de main d'œuvre sont irréguliers ou faibles. Cela permet de s'assurer d'avoir un employé qualifié et présent sur le long terme, ce que le recours à un prestataire ne peut pas garantir. La partie administrative du recrutement est ainsi partagée avec d'autres employeurs, tout comme les coûts salariaux.

## Description de la solution

Le partage d'un salarié par l'intermédiaire d'un groupement d'employeurs permet à l'exploitation de disposer d'une main-d'œuvre supplémentaire à temps partiel pendant la semaine ou pendant l'année, sans devoir la recruter directement. Le salarié travaille pour les différentes exploitations membres, mais le groupement d'employeurs est son seul employeur et son seul interlocuteur administratif. Ce système garantit que les tâches administratives sont gérées collectivement, ce qui réduit la charge pesant sur chaque exploitant. Cette solution répond à des besoins de main d'œuvre occasionnels ou de faible volume, ce qui la rend rentable et efficace. En contribuant à la pérennisation d'emplois qualifiés, elle garantit la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée pour l'avenir. En outre, elle offre une flexibilité, une productivité accrue et une conformité avec la législation du travail grâce à une gestion centralisée par le groupement d'employeurs. La solution favorise également un sentiment de communauté entre les exploitations agricoles locales, en offrant des possibilités de mise en réseau et de partage des bonnes pratiques.

## Étapes de mise en œuvre

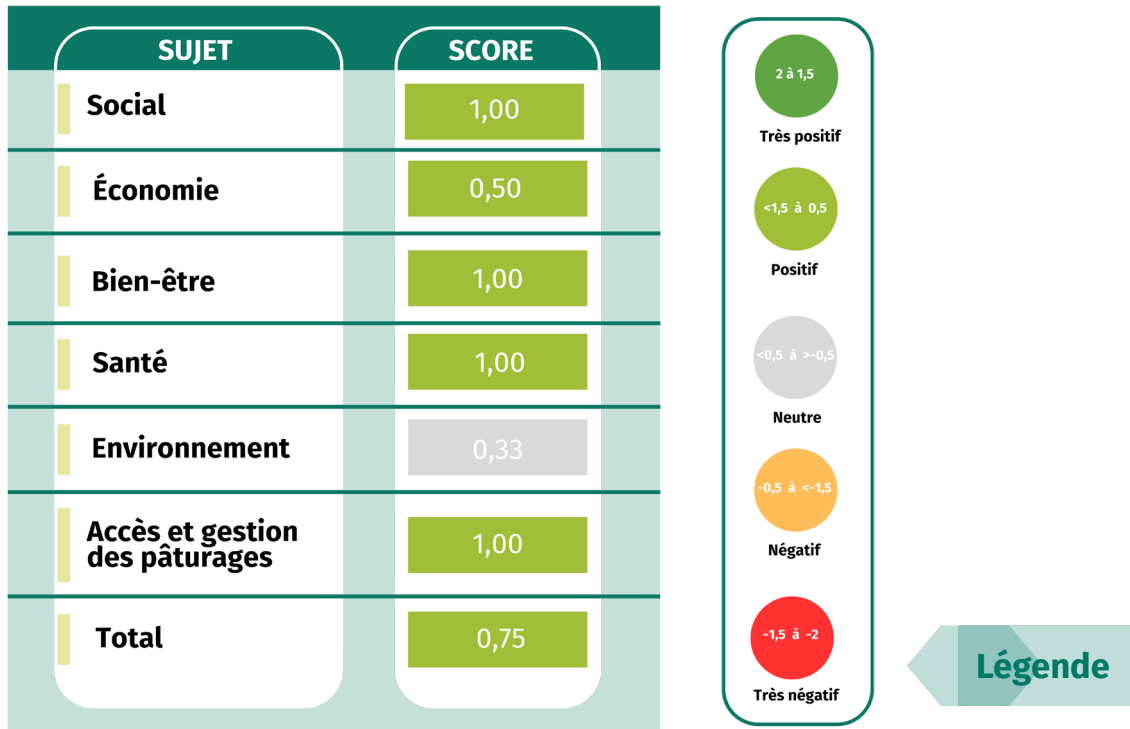
1. Évaluation des besoins et groupes d'employeurs existants
  - Procéder à une évaluation approfondie des besoins en main-d'œuvre des exploitations agricoles équine souhaitant joindre le groupement, y compris les types de tâches, les compétences requises et les variations saisonnières.



## Groupement d'employeurs

- Vérifier s'il n'existe pas déjà un ou plusieurs groupements d'employeurs dans votre département qui pourraient répondre à vos besoins.
2. Formation du Groupement d'employeurs
    - Créer un groupement d'employeurs en réunissant les exploitants agricoles intéressés. Définir la structure, les rôles et les responsabilités du groupement.
    - Au sein du groupement, évaluer les besoins en termes de planification et de tâches à déléguer à l'employé. Se mettre d'accord sur le type de profil, le niveau de rémunération et la répartition du temps de travail.
  3. Montage juridique et administratif
    - Réglementation générale : Rédiger et soumettre les documents juridiques du groupement d'employeurs, tels que les statuts et le règlement intérieur. Préparer le procès-verbal de la première assemblée générale et nommer le conseil d'administration du groupement. Respecter les réglementations nationales relatives à l'enregistrement des groupements d'employeurs ou des associations dans votre pays.
    - Pour la France : Respecter la réglementation nationale et enregistrer le groupement d'employeurs en tant qu'association conformément à la loi de 1901. Déposer les statuts et le règlement intérieur à la préfecture compétente, à l'inspection du travail (ITEPSA), à l'administration fiscale et à la MSA.
  4. Recrutement des employés
    - Publier des annonces et recruter des employés possédant les compétences et l'expérience nécessaires, mener des entretiens et sélectionner des candidats capables de répondre aux divers besoins des exploitations agricoles membres du groupement.
  5. Formation et orientation
    - Assurer la formation initiale et l'orientation des employés recrutés afin de les familiariser avec les exigences et les normes spécifiques des exploitations membres.
  6. Ordonnement et allocation
    - Élaborer un système de planification pour affecter les employés aux différentes exploitations en fonction de leurs besoins et de la disponibilité des employés. Anticiper et assurer la flexibilité nécessaire pour faire face aux périodes de plus forte demande et aux situations d'urgence.
  7. Gestion et soutien continus
    - Mettre en place un système de gestion et de soutien continus des employés, comprenant des contrôles réguliers, des évaluations des performances et la résolution des problèmes éventuels.
    - La gestion administrative (bulletins de salaire, déclarations MSA, évolution du droit du travail, comptabilité, etc.) peut être assurée par une structure spécialisée (ADEFSA, centre de gestion, etc.).
  8. Développement de la communauté et mise en réseau
    - Organiser des réunions et des événements réguliers pour les exploitations agricoles membres afin de favoriser un sentiment de communauté, de partager les meilleures pratiques et de discuter des défis ou des améliorations.

## Quel sera l'impact de cette solution sur les performances de votre exploitation ?



**Socio-économie:** Cette solution peut soutenir les performances sociales et économiques de votre exploitation, car le coût de l'employé peut être mis en balance avec les bénéfices générés par son travail ou le temps qu'il libère pour permettre à l'exploitant de se consacrer à d'autres tâches plus rentables.



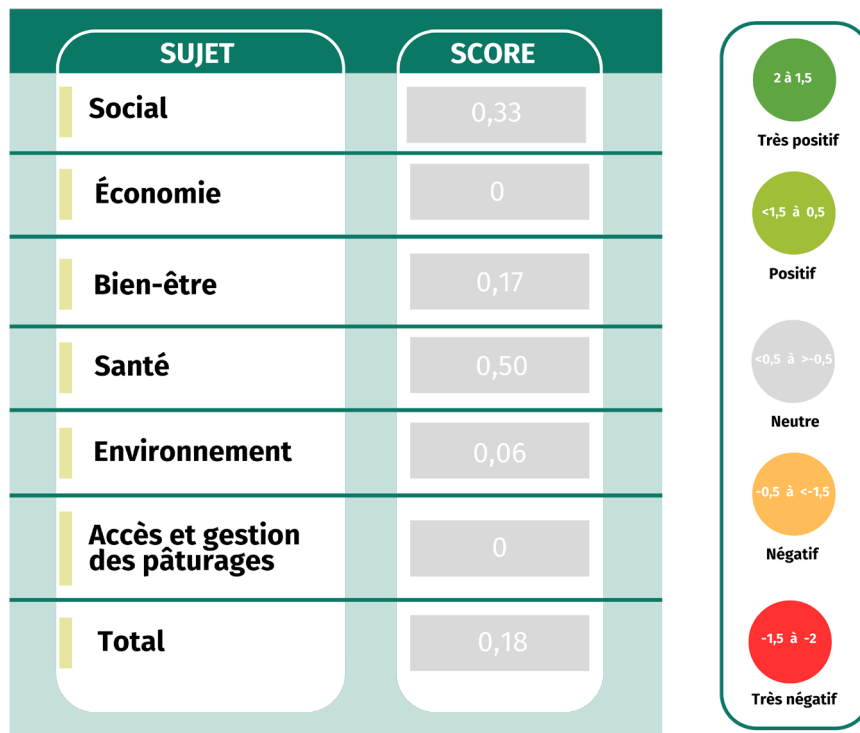
**Le bien-être et la santé:** Cette solution peut favoriser les performances de votre exploitation en matière de santé et de bien-être, car les autres employés ou l'exploitant peuvent disposer de plus de temps pour s'occuper du bien-être et de la santé des équidés dans le cadre de leur travail de routine. Toutefois, si la personne embauchée effectue les tâches en contact avec les chevaux, il faut faire attention au fait que les personnes qui ne connaissent pas les chevaux peuvent ne pas être attentives aux changements de comportement dus à la douleur ou à des problèmes de santé.

Un point d'attention : cette solution peut potentiellement contribuer à la propagation des maladies d'une exploitation à l'autre.



**Durabilité environnementale:** Cette solution n'aura pas d'effet significatif sur les performances environnementales de l'exploitation. Si des activités liées à la biodiversité (hersage, ramassage de plantes toxiques dans les prairies, etc.) ou la gestion des prairies sont réalisées, un léger effet positif peut être obtenu en laissant plus de temps pour ces activités en fonction des tâches du travailleur, de la capacité de l'équipement et de la taille de l'exploitation.

## Quel sera l'impact de cette solution sur la résilience de votre exploitation ?



**Socio-économie:** Cette solution ne soutiendra ni n'affaiblira les performances socio-économiques de l'exploitation agricole équine confrontée à des défis externes, peut-être en raison d'une atténuation des aspects positifs et négatifs (voir l'interprétation ci-dessous dans les défis).



**Santé et bien-être:** Cette solution n'a pas d'impact direct sur la résilience en matière de santé et de bien-être, mais grâce au temps libre qu'elle procure, l'exploitant peut s'engager dans la recherche de moyens permettant de surmonter les difficultés potentielles.

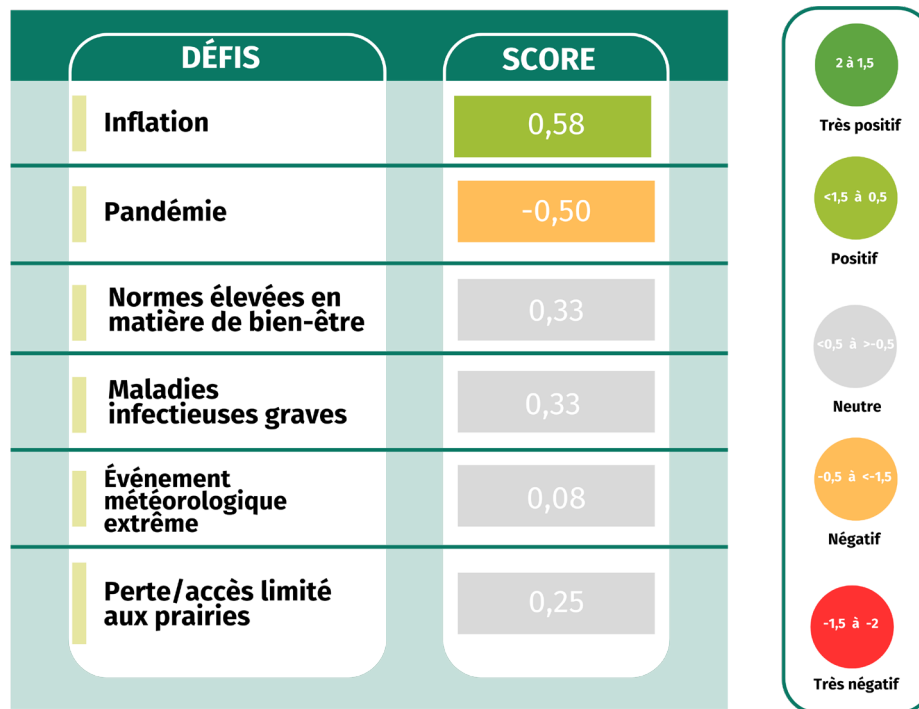


**Durabilité environnementale:** Cette solution n'a pas d'impact direct sur la résilience environnementale. Elle n'aidera ni n'affaiblira l'exploitation d'un point de vue environnemental face aux défis extérieurs.

Cette solution n'affaiblira donc pas la performance globale de l'exploitation face aux défis extérieurs, pas plus qu'elle ne la soutiendra.

# Groupement d'employeurs

Comment cette solution peut-elle aider votre exploitation à faire face à des défis externes spécifiques et à être plus résiliente ?



**Défis socio-économiques:** La solution a d'abord montré un aspect positif lié au soutien apporté par la main-d'œuvre supplémentaire, ce qui se traduit par un score légèrement positif en cas d'inflation. Mais, de manière surprenante, elle n'a finalement pas eu d'impact positif sur l'aspect économique de l'évaluation en cas de pandémie. Cela a été attribué à l'effet négatif de la pandémie, qui empêche les travailleurs de se rendre sur leur lieu de travail. Il a également été souligné que si la solution semble prometteuse, sa mise en œuvre pratique est plus complexe en raison de la concurrence entre les exploitations.



**Défis en matière de bien-être et de santé:** Cette solution n'aura pas d'incidence sur les performances globales de l'exploitation confrontée à une législation plus élevée en matière de bien-être ou à une émergence de maladies infectieuses, car des effets contradictoires pourraient être observés :

- Si la solution permet à l'exploitant de disposer de plus de temps pour s'occuper du bien-être ou de sa santé de ses équidés, elle a également un coût et limite potentiellement les investissements ou les dépenses,
- Le partage d'un employé entre plusieurs exploitations peut accroître le risque de propagation des maladies.

# Groupement d'employeurs



**Défis en matière de durabilité environnementale:** Cette solution ne devrait pas avoir d'incidence sur les performances des exploitations agricoles équinées confrontées à des conditions météorologiques extrêmes ou à la perte d'accès aux terres agricoles. L'impact des événements climatiques extrêmes a été évalué du point de vue des températures anormalement élevées et basses, des précipitations excessives et des sécheresses.

## Analyse coût-bénéfice

### Coûts

#### Performances socio-économiques:

- Frais de mise en place, d'administration et de formation.
- Coût du service et de l'adhésion au groupement d'employeurs.
- Risques d'accidents (animaux, machines).
- Effort d'installation initial : La création d'un groupement d'employeurs implique une charge de travail supplémentaire à sa création, notamment en ce qui concerne l'enregistrement légal, la rédaction de statuts et la mise en place de procédures administratives du groupement.
- Trouver et recruter les bons employés peut également s'avérer difficile et prendre du temps.
- Coûts administratifs: Si le partage des salariés permet de réduire les coûts de main-d'œuvre, la gestion du groupement d'employeurs entraîne toujours des coûts administratifs. Ces coûts comprennent les frais de gestion, la conformité juridique et le soutien administratif.
- Les salariés peuvent être confrontés à des difficultés lorsqu'ils travaillent pour plusieurs exploitations, notamment à des environnements de travail et des attentes différents.



### Bénéfices

- Réduction des coûts de main-d'œuvre, création d'emplois et amélioration de la productivité des exploitations agricoles.
- Aide temporaire sans salarié à temps plein.
- Moins de stress pour l'exploitant.
- Réduit la charge de travail des exploitants, ce qui leur permet de se concentrer sur des tâches stratégiques et de maintenir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Efficacité administrative: le groupement d'employeurs s'occupe des tâches administratives telles que la paie, le respect de la législation du travail et la gestion des employés, ce qui réduit la charge pesant sur les exploitants.
- La gestion centralisée garantit le respect du droit du travail et réduit le risque de problèmes juridiques liés à l'emploi.
- Accès à une main-d'œuvre spécialisée: Les exploitations agricoles peuvent partager des employés ayant des compétences ou une polyvalence spécifique, ce qui permet de couvrir efficacement toutes les tâches nécessaires.

# Groupement d'employeurs

## Coûts

- La satisfaction et la fidélisation des employés nécessitent une gestion et un soutien cohérents.
- Se tenir au courant des lois et réglementations du travail peut s'avérer complexe, en particulier lorsqu'il s'agit de gérer des employés dans plusieurs exploitations agricoles.
- La non-conformité légale du groupement d'employeurs peut entraîner des problèmes juridiques et des sanctions.
- Les exploitations agricoles peuvent devenir trop dépendantes du groupe d'employeurs pour la main-d'œuvre, ce qui peut s'avérer problématique si le groupement est confronté à des problèmes ou se dissout.

## Santé et bien-être des équidés:

- Risque de négligence ou de non-détection de problèmes chez les chevaux, en particulier lorsque les travailleurs ne connaissent pas les chevaux.
- Stress pour les chevaux en raison de la rotation des travailleurs.

## Durabilité environnementale:

- Risque de négliger ou de ne pas détecter des problèmes dans l'exploitation.

## Bénéfices

- Continuité des opérations : Le groupe d'employeurs constitue une source fiable de main-d'œuvre, garantissant que les activités de l'exploitation se poursuivent sans heurts, même en période de surcharge de travail ou en cas d'absence des employés.



- Améliore la qualité du travail des chevaux, leur logement et la relation entre l'homme et le cheval.
- Améliore de la détection des problèmes des équidés (plus de temps pour mieux les observer).



- Plus de temps pour la gestion des prairies : une meilleure gestion.
- Plus de temps pour mettre en œuvre de nouvelles actions de préservation de la biodiversité.

# Groupement d'employeurs

## Coûts

### Cooperation between Farms:

- La gestion des calendriers et la coordination entre plusieurs exploitations agricoles peuvent s'avérer complexes et chronophages.
- Pour que les besoins de toutes les exploitations membres soient satisfaits sans conflit, il faut une planification et une communication minutieuses.
- Efforts de coordination et résolution des conflits potentiels.
- Difficulté à se mettre d'accord sur le partage de l'employé pendant les saisons hautes.
- Dépendance à l'égard de la dynamique de groupe :
- Le succès du groupement d'employeurs dépend de la coopération et de l'engagement de toutes les exploitations membres.
- Les désaccords ou le manque de participation de certains membres peuvent perturber le fonctionnement du groupe.



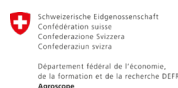
## Bénéfices

- Renforcement de la communauté, partage des connaissances et amélioration du pouvoir de négociation collectif.
- Mise en commun des coûts administratifs
- Communauté et mise en réseau : Le système favorise un sentiment de communauté entre les exploitations agricoles locales, en offrant des possibilités de mise en réseau, de partage des meilleures pratiques et de soutien mutuel.

## Ressources complémentaires

### Sites web

- [Délégation et Organisation collective](#)
- <https://theagrotechdaily.com/the-role-of-agricultural-cooperatives/>
- [idele.fr/detail-article/organisations-collectives-du-travail-autour-des-groupements-demployeurs](https://idele.fr/detail-article/organisations-collectives-du-travail-autour-des-groupements-demployeurs)
- <https://www.frontiersin.org/journals/sustainable-food-systems/articles/10.3389/fsufs.2022.889508/full>
- <https://link.springer.com/article/10.1007/s10668-021-01261-y>
- <https://www.myhorseuniversity.com/labor-force>
- <https://equimed.com/news/general/free-online-courses-offered-by-my-horse-university>
- <https://www.blhv.de/bildungsprogramm/>
- <https://agtecher.com/de/produkt/agronnect/>
- <https://farmconnect.de/leistungen/fuer-unternehmen-personalvermittlung-landwirtschaft/>



Funded by  
the European Union

This project has received funding  
from the European Union under  
Grant Agreement No. 101086551.

## Idées pour animer un atelier sur la solution

- Demandez à un conseiller spécialisé dans les solutions de travail agricole de parrainer l'atelier (chambre d'agriculture, entreprise de conseil, etc.).
- Trouvez une exploitation modèle où l'atelier peut se dérouler.
- Faire une démonstration de l'utilisation d'un groupement d'employeurs en incluant les participants afin qu'ils puissent se familiariser avec le système.

## Structure proposée pour l'atelier

### 1. Introduction aux groupements d'employeurs

- Qu'est-ce qu'un groupement d'employeurs ?
- Principales caractéristiques et composantes des groupements d'employeurs (par exemple : travail partagé, gestion administrative, etc.).
- Types de groupes d'employeurs disponibles (par exemple : agricoles, ruraux, départementaux).

### 2. Avantages des groupements d'employeurs pour les exploitations équinées

- Réduction des contraintes physiques : Répartition du travail manuel entre l'exploitant, les employés de l'exploitation et l'employé du groupement.
- Économies de coûts : Économies potentielles à long terme sur la main-d'œuvre.
- Productivité accrue : Accès à une main-d'œuvre spécialisée en cas de besoin.
- Flexibilité : Possibilité d'augmenter ou de réduire la main-d'œuvre en fonction des besoins saisonniers.
- Renforcement de la communauté : Favorise le développement d'un sentiment de communauté entre les exploitations agricoles locales.

### 3. Applications pratiques dans les exploitations agricoles équinées

- Comment les groupements d'employeurs peuvent être utilisés pour le travail à temps partiel, saisonnier ou temporaire ?
- Exemples de tâches pouvant être gérées par des employés partagés (par exemple : l'alimentation, les soins, l'entretien des équidés, etc.).
- Coordination et programmation du travail entre les exploitations membres du groupement.

### 4. Comment créer/choisir le groupement d'employeurs le plus approprié ?

- Évaluer les besoins de l'exploitation.
- Évaluer les exigences structurelles et administratives.
- Évaluer les caractéristiques telles que la flexibilité, le coût et la facilité de mise en place.
- Évaluer les coûts et les possibilités de financement.

### 5. Démonstration pratique

- Démonstration en direct de la coordination et de la gestion des employés partagés.
- Tester différents outils de planification et de gestion.
- Tester différentes techniques pour maximiser l'efficacité et assurer la satisfaction des employés.

## 6. Suivi

- Gestion administrative (bulletins de paie, déclarations MSA, évolution du droit du travail, comptabilité).
- Gérer les conflits et assurer une coopération harmonieuse entre les exploitations membres.
- Contrôles réguliers et évaluations des performances des employés.

## 7. Études de cas et exemples concrets

- Exemples d'exploitations utilisant des groupements d'employeurs.
- Discussion sur la manière dont ils ont intégré ces solutions dans leurs activités quotidiennes.
- Leçons tirées et conseils d'exploitants utilisant ce système.

## 8. Analyse des coûts et retour sur investissement (ROI)

- Coûts initiaux par rapport aux économies de main-d'œuvre à long terme.
- Comment calculer le retour sur investissement en fonction de la taille de l'exploitation, de la charge de travail et de la mise en œuvre ?
- Avantages financiers grâce à la réduction de la pression sur les travailleurs de l'exploitation et à l'amélioration de la productivité.

## 9. Séance de questions et réponses

- Les participants ont la possibilité de poser des questions sur des préoccupations ou des expériences spécifiques.
- Lever toute incertitude concernant l'efficacité ou le coût des groupements d'employeurs.

## 10. Synthèse et ressources

- Résumé des principaux points abordés lors de l'atelier.
- Ressources supplémentaires pour la poursuite de l'apprentissage (sites web, fournisseurs, communautés en ligne).
- Comment accéder à des réductions ou à des offres spéciales en cas de partenariat avec des fournisseurs.