INTERPROFESSION SAINT-NECTAIRE

La gestion de la Ressource Humaine, une histoire récente dans l'AOP Saint-Nectaire !

SAINT-NECTAIRE

NECTAR DES PRAIRIES NATURELLES

AG Reblochon le 29/03/2022

Marché

↑

Vente

2020 :
Vente : 13 658 T dont 8 042 T en fermier

Fabrication : 15 048 T dont 8 477 T en fermier

↑

Affinage / Lait / Fromage

Exploitations laitières exclusives : 247
Exploitations fermières : 212
Collecteurs de lait : 7
Laiteries et affinage : 4
Affineurs spécialisés : 20

↑

Animaux (VL/G)

Troupeau : environ 25 000 VL

↑

Un territoire herbager

SAU totale : environ 100 000 ha et 55 000 ha à destination de l'AOP
99% en PP

↑

Les Hommes et les Femmes

Proche de 2 000 emplois directs

La main d'œuvre, une problématique majeure pour l'avenir

Depuis plusieurs années, les exploitations et entreprises de la filière font été d'un manque important de main d'œuvre et d'une difficulté à recruter sur la zone, et à trouver de futurs candidats à l'installation agricole.

Un double enjeu pour l'avenir :

- **Le renouvellement des générations :**
  - 32% des exploitations laitières (sans transformation) ont un chef d'exploitation de plus de 57 ans
  - La filière nécessite l'installation de 8 à 10 producteurs par an à horizon 2025 pour poursuivre son développement

- **Le maintien des exploitations/entreprises existantes en assurant leur viabilité et leur développement** :
  - palier au manque de main d'œuvre salariée et à la difficulté à recruter sur la zone
  - réduire la contrainte de travail en exploitation

Les besoins en main d'œuvre de la filière

Les besoins en Main d'Œuvre de la filière, à pourvoir en continu (estimation d'après enquête):

20 à 30 emplois temps plein à pourvoir en continu sur les exploitations agricoles
10 à 15 emplois en laiterie et en affinage

- **Les postes recherchés par ordre de priorité :**

-Responsable de l'atelier laitier ou assistant du chef d'exploitation (traite et soin aux animaux)
-Fromager ou assistant fromager
-Responsable des prairies ou assistant aux travaux extérieurs
-Technicien fromager en entreprise
-Gestionnaire/vendeur ou opérateur de cave en cave d'affinage

- **La phase de salariat : un tremplin pour devenir demain chef d'exploitation ou associé.**

Les actions mises en place à l'ISN depuis 2016

- **2016**: partenariat avec les chambres d'agriculture pour identifier et qualifier les offres d'exploitations à reprendre.

- **2018-2020**: mise en place de 3 éditions de la POEC « Agent fromager et appui à la traite », en partenariat avec le Pôle Emploi, le FAFSEA et le CFPPA d'Aurillac.

- **A partir de 2018** : Mise en place de modules de formation destiné aux chefs d'exploitation : « Savoir encadrer ses salariés sur l'exploitation »

- **2019-2020**: Actions de communication au SIA et au Sommet de l'élevage « Rejoins l'AOP Saint Nectaire ! ».
  - ⇒ *4 porteurs de projets*
  - ⇒ *24 entretiens de recrutement, 2 embauches réalisées en CDI, plusieurs stages.*

- **2020/2021 :** 2 formations avec le Lycée de Rochefort Montagne et impact by

+ recrutement au Sommet de l'élevage et SIA
+ embauche d'une RRH pour l'AOP

Création d'une cellule Ressources Humaines à l'ISN

Analyser les besoins
Enquête des besoins en MO de la filière, qualification des offres, fiches métiers

Attirer les candidats
stratégie de marketing RH et plan de communication « Rejoins l'AOP Saint Nectaire!», diffusion d'annonces

Identifier le potentiel et accompagner les recrutements
entretiens de recrutement

Technique/Savoir-etre

Former les candidats

Former les employeurs

Management/ Organisation du travail

Embauche

Suivi et conseil individuel après embauche

Vidéo d'illustration

De nombreuses formations accompagnées par VIVEA

SAINT-NECTAIRE
NECTAR DES PRAIRIES NATURELLES

→ 2018/2019 : première formation management => les sciences humaines, ça existe ?

- Une boite à outils impactante : Leadership/membership, 5 règles managériales, 4 niveaux d'autonomie vs 4 styles de management, + compréhension des leviers de la motivation

→ 2020 : Améliorer ses conditions de travail en réfléchissant collectivement à son organisation et à ses besoins (Concevoir un rythme de travail respectant au mieux les contraintes des cycles (nature, animaux et employés), la charge de travail à réaliser, les effectifs et nouvelles attentes des salariés + gérer et monter en compétences sur son exploitation en identifiant précisément ses besoins à court et moyen terme.)

→ Gestion du temps et de ses priorités

impact by
ROUGIÉ • BORDES • DEVORS

De nombreuses formations accompagnées par VIVEA et des résultats :

→ 2021 : Réussir son recrutement (au sommet de l'élevage + « job-dating » à Besse)

→ 2022 : Nouvelle formation management : Assurer une fonction de leader et encadrer, motiver un/ou des salariés sur une exploitation

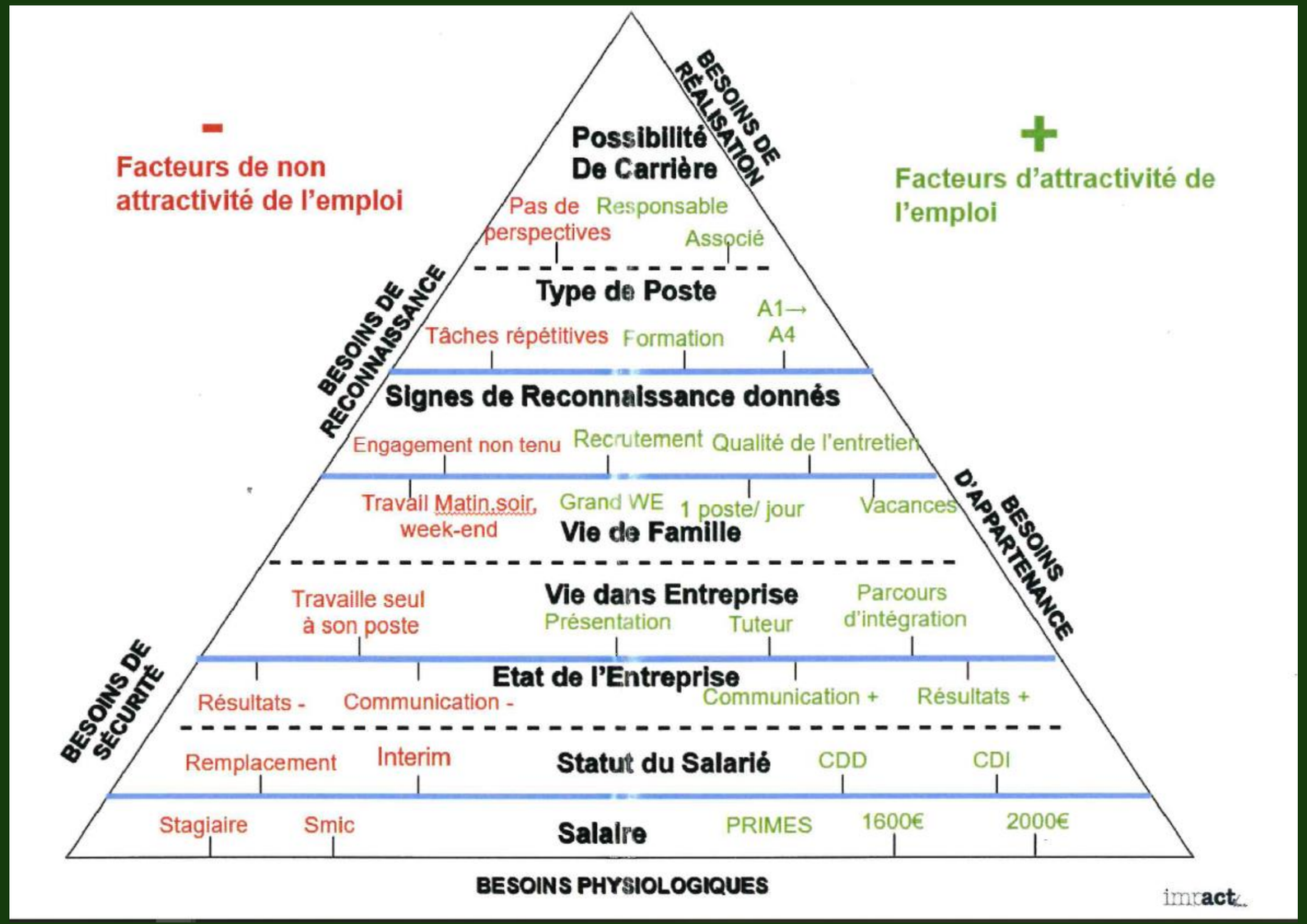
→ Résultats :

- Environ 50 chefs d'exploitation ayant suivi un ou plusieurs modules de formation
  - 12 contrats de professionnalisation (en lien avec la nouvelle formation des salariés => savoir-faire/savoir/savoir être) sur 2021 et 2022

=> depuis septembre 2021 : 16 embauches Accompagnées (dont 3 étrangers « Libanais »)

Attractivité et motivation :

une fiche réflexe co-construite entre éleveurs et formateur (impact by)



Construire une approche globale

L'approche systémique : besoins exprimés vs besoins non exprimés (cause/conséquence ?)

Vidéo d'illustration

→ Prise de conscience = formation management, recrutement, organisationnelle

→ Développer une approche préventive et anticipative : vers une GPEC transversale

- *Marketing RH*
- *Professionnalisation des recrutements*
- *Parcours d'intégration*
- *Formation des employeurs et des employés*
- *Gestion de carrières*

Le challenge final :

La « belle province Saint-Nectaire » peut-elle devenir demain, un lieu d’accueil pour une belle vie professionnelle dans la filière AOP Saint-Nectaire ?

SAINT-NECTAIRE

NECTAR DES PRAIRIES NATURELLES