



MÉTIER À LA LOUPE

Acheteur·euse
en végétaux

p. 14



FOCUS RH

Profiter de la rentrée pour
remobiliser ses collaborateurs

p. 16

5 SEPTEMBRE 2024 - N° 3049 - 4 €

TRIBUNE *verte*

L'emploi et la formation en agriculture et agroalimentaire



DOSSIER SPÉCIAL
*Cap sur l'emploi
au Salon du végétal*



apecita  ans
l'emploi agri, agro
& environnement

Actuellement :

822 OFFRES
D'EMPLOI

à retrouver sur le site

www.apecita.com



Vigne et vin

UNE PRODUCTION VITICOLE 2024 ESTIMÉE ENTRE 40 ET 43 MILLIONS D'HECTOLITRES

La production viticole française se situerait entre 40 et 43 millions d'hectolitres en 2024, soit un niveau inférieur à 2023 et à la moyenne 2019-2023. La production est attendue en baisse dans presque tous les bassins viticoles. Ces premières estimations, établies au 1^{er} août 2024, sont provisoires au regard des différents épisodes sanitaires et climatiques qui affectent les vignobles. Cette année, nombreux sont ceux qui ont en effet été marqués par des phénomènes de coulure (chute des fleurs ou des jeunes baies) et parfois de millerandage (taille variable des baies), conséquence de conditions humides et fraîches lors de la floraison. Le mildiou, favorisé par les conditions humides du début de l'été, touche la plupart des bassins viticoles et pourrait causer des pertes importantes. Des épi-



JUST.B PHOTOGRAPHY / AODBE STOCK

sodes de gel ou de grêle ont également localement réduit les volumes de production. Toutefois, les sols bien rechargés en eau pourraient limiter cette baisse de production. La végétation accuse un retard d'une à deux semaines par rapport à l'année précédente.

sommaire

- Fait marquant p.2
- Essentiel de l'actu p.3
- Essentiel des filières p.4
- Dossier p.5
- Actu de la formation p.13
- Métier à la loupe p.14
- Focus RH p.16
- En immersion p.18
- Nos petites annonces p.19
- À paraître p.23
- Fiche emploi p.24

15 JOURS EN CHIFFRES

428,7 Mt,
la production mondiale de soja attendue pour la campagne 2024-2025.

● 1,55 million de tonnes (Mt), la production française de pommes en 2024 (- 3 % en un an).

70 %
des niveaux des nappes phréatiques sont au-dessus des normales en date du 1^{er} août.

● 208 foyers de maladie hémorragique épidémiologique recensés dans des élevages français entre le 1^{er} juin et le 22 août.



Commerce

ENFIN UN ACCORD COMMERCIAL UE / MERCOSUR ?

Les négociateurs de l'Union européenne et ceux du Mercosur (Brésil, Argentine, Uruguay, Paraguay et Bolivie) reprennent langue à Brasilia du 4 au 6 septembre pour espérer finaliser un accord commercial entre les deux blocs d'ici la fin de l'année.

Après des négociations commencées il y a deux décennies, finalement assorties d'un accord de principe signé en 2019, le traité de libre-échange entre l'UE et l'alliance des pays d'Amérique du Sud n'a jamais été ratifié... Et donc, jamais été mis en œuvre. D'ailleurs, en France, le Sénat avait adopté, le 6 janvier dernier, une résolution pour appeler le Gouvernement à refuser la ratification en l'état. Selon les sénateurs, les conditions démocratiques, économiques, environnementales et sociales n'étaient pas réunies.

De fait, selon le président Macron, les anciennes versions n'incluaient pas – ou pas assez – les nouvelles préoccupations des États européens, à savoir la lutte contre le dérèglement climatique, la préservation de la biodiversité et le développement humain. Autant d'exigences qui ont largement fait surface à Bruxelles ces derniers temps et qui condamnaient donc un traité considéré comme « daté ».

Les critiques visent particulièrement le secteur agricole brésilien. Son gigantisme et sa course à la productivité, en plus de provoquer une concurrence que les agriculteurs européens jugent déloyale, nuit à l'environnement. C'est vrai pour la production de soja, pour l'élevage de bovins, pour les plantations de canne à sucre, qui concourent à la destruction de la savane et de la forêt amazonienne.

Les pays membres du Mercosur répondent que toutes ces accusations cachent une simple stratégie protectionniste de la part de l'Europe.

Les négociations de septembre doivent aplanir d'énormes difficultés, d'autant que les Brésiliens sont vent debout contre la loi anti-déforestation importée, qui devrait entrer en application à partir du 30 décembre 2024. Ce dispositif européen exigera que les entreprises vendant leurs produits (dont le café, le soja, le bois, la viande bovine...) dans l'UE prouvent que leur chaîne d'approvisionnement n'a pas contribué, après le 31 décembre 2020, à la destruction des forêts.

Apiculture

NOUVEL APPEL À PROJETS POUR LE FONDS DE SAUVEGARDE DES ABEILLES

Le fonds de sauvegarde des abeilles (FSAb) prépare le lancement de la 6^e édition de son appel à projets. Il invite agriculteurs et apiculteurs à collaborer pour préserver les pollinisateurs. Cette année, le FSAb met l'accent sur la revitalisation de la biodiversité florale mellifère. Une enveloppe moyenne allant de 500 € à 1 000 € pourra être attribuée à un binôme d'agriculteur et d'apiculteur. Alors que l'agriculteur s'engagera à implanter des espèces contribuant à l'alimentation des abeilles (cultures intermédiaires, jachères fleuries, haies mellifères...), l'apiculteur devra quant à lui placer des ruches pour participer à la pollinisation sur l'exploitation.



BITS & SHUTTS / ADOBE STOCK

Emploi

DES ÉTUDIANTS DE L'UNIVERSITÉ DE REIMS POUR VENDANGER

En Champagne, les vendanges commenceront aux alentours du 10 septembre. Chaque année, ils sont entre 100 000 et 120 000 vendangeurs à y venir travailler. Cependant,



FLORENCE PIOT / ADOBE STOCK

certaines vigneronnes rencontrent des difficultés à recruter des saisonniers, notamment ceux qui ne peuvent pas proposer de logement. C'est pourquoi le Syndicat général des vigneronnes de la Champagne a eu l'idée de recourir à l'université de Reims. Objectif : permettre aux étudiants de manquer une semaine de cours pour participer aux vendanges, tout en validant des compétences pour leur cursus universitaire. « Cette expérience leur permettra de découvrir les métiers du champagne tout en gagnant une précieuse expérience professionnelle », précise l'université, ajoutant cependant que « cette indulgence n'est pas prévue pour les étudiants de première année et les étudiants des IUT ».

Élevage

● UNE NOUVELLE FORME DE FIÈVRE CATARRHALE OVINE EN FRANCE

En France, deux sérotypes du virus de la fièvre catarrhale ovine sont présents : le BTV8, qui sévit notamment dans le Sud-Ouest, et le BTV4. Cependant, une épizootie de fièvre catarrhale ovine de sérotype 3 (BTV3) a débuté aux Pays-Bas autour d'Amsterdam en 2023. Ce sérotype n'était auparavant pas présent sur le territoire européen. Les premiers foyers belges ont été signalés en septembre de la même année et les premiers foyers allemands, en octobre.

Un premier foyer de fièvre catarrhale ovine de sérotype 3 a été confirmé en France le 5 août dans le département du Nord. Au 22 août, 190 foyers étaient recensés, répartis dans

les départements suivants : Aisne, Ardennes, Haute-Marne, Marne, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle, Nord, Oise, Pas-de-Calais.

Une campagne de vaccination volontaire ciblée a été lancée le lundi 12 août pour une mise en œuvre jusqu'au 31 décembre 2024. 6,4 millions de doses de vaccins (dont 1,1 million pour les ovins et 5,3 millions pour les bovins) sont gratuitement fournies par l'État aux éleveurs. La zone de vaccination volontaire comporte les régions suivantes : Hauts-de-France, Normandie, Île-de-France, Grand Est, Centre-Val de Loire, Bourgogne-Franche-Comté.

Aviculture

● INFLUENZA AVIAIRE HAUTEMENT PATHOGÈNE : DEUX FOYERS DÉTECTÉS

Un foyer d'influenza aviaire hautement pathogène (IAHP) a été confirmé le 20 août, dans un élevage du Morbihan (commune de Camoël). Il s'agit du deuxième foyer pour la saison 2024-2025, après celui détecté en Ille-et-Vilaine le 12 août. Une enquête épidémiologique est en cours. L'hypothèse principale est une contamination à travers la faune sauvage. Ces deux foyers sont en effet proches de zones où des cas d'IAHP ont été observés sur des oiseaux marins ces dernières semaines, le long de la côte bretonne et normande. L'élevage concerné, qui compte 4650 dindes, a été dépeuplé. Une zone de protection (3 km autour du foyer) et une zone de surveillance (10 km) ont été instaurées par le préfet, conformément à la réglementation. Ces zonages se situent dans le Morbihan et la Loire-Atlantique. Afin de maîtriser le risque de diffusion du virus, les mouvements de volailles sont interdits dans ces zones où la surveillance sanitaire des élevages est renforcée.

En conséquence de cette détection, la France perd son statut « indemne d'IAHP ». Ce statut pourra être recouvré 28 jours après la fin des opérations de nettoyage et de désinfection et en l'absence de nouveaux foyers.

Grandes cultures

L'OFFRE MONDIALE DE BLÉ S'ANNONCE TRÈS GÉNÉREUSE CETTE ANNÉE

Le dernier rapport sur l'état de l'offre et de la demande mondiales de produits agricoles, publié mi-août par le département américain de l'Agriculture (USDA), confirme ce que ses spécialistes avaient déjà indiqué dans leurs précédentes livraisons : l'offre mondiale de blé sera généreuse cette année. Elle est même accrue de 3,5 millions de tonnes (Mt), et s'établit à 1,06 milliard de tonnes.

La raison principale tient à de meilleures productions que précédemment prévu en Ukraine, au Kazakhstan et en Australie. Ces performances compensent largement la mauvaise moisson en Europe et, dans une moindre mesure, aux États-Unis.

Ainsi, explique le rapport, la production en Ukraine a été révisée à la hausse du fait de surfaces moissonnées plus grandes qu'attendu. Au Kazakhstan, ce sont des rendements plus élevés que prévu – grâce à de bonnes conditions météo – qui sont pris en compte. En revanche, la production européenne est réduite de 2 Mt à 128 Mt, la moisson la plus faible depuis 2020-2021, la raison principale étant la pluie trop abondante qui a perturbé la récolte française et réduit autant les rendements que la qualité.

En outre, les spécialistes de l'USDA ont également revu à la hausse la consommation mondiale. À 804 Mt, elle est augmentée de 4,1 Mt. Et c'est un record.

Enfin, l'USDA fait remarquer dans son commentaire que les stocks de blé sont plus élevés que précédemment prévu dans plusieurs pays, dont ceux de l'Union européenne. Cela dit, l'USDA prévoit des stocks en fin d'année en baisse, de 0,6 Mt, à 256,6 Mt, leur plus faible niveau depuis 2015-2016.



CHEPHO DANIL / ADOBE STOCK



PHOTOS: JEANNE BONNET



DOSSIER SPÉCIAL

Cap sur l'emploi au Salon du végétal

Malgré la forte demande de main-d'œuvre dans les filières du végétal, les entreprises peinent parfois à attirer des salariés. Dans ce contexte, elles doivent mieux faire connaître les métiers du secteur, comprendre les aspirations des nouvelles générations et optimiser leurs processus de recrutement. Pour répondre à ces défis, le Salon du végétal, en partenariat avec l'Apecita, Ocapiat, Forval et Terres des sciences, proposera deux parcours dédiés aux entreprises du secteur ainsi qu'aux étudiants et aux chercheurs d'emploi. Tout un programme à retrouver dans ce dossier spécial de « Tribune Verte ».

Événement

La filière végétale S'EXPOSE À ANGERS

Du 10 au 12 septembre 2024, le Salon du végétal réunira, à Angers, plus de 8 000 professionnels autour des enjeux du végétal d'aujourd'hui et de demain. Axé sur l'innovation, la transition écologique et les nouveaux modèles économiques, cet événement sera l'occasion d'échanger sur les tendances, de découvrir des solutions concrètes et de valoriser les savoir-faire de la filière. Nouveautés, concours, marketplace et conférences rythmeront ce Salon devenu incontournable pour les acteurs français et internationaux du secteur.

Véritable lieu d'inspiration et de rencontres, le Salon du végétal s'impose comme un rendez-vous clé pour les échanges et la mise en avant des professionnels, qu'ils soient français ou étrangers. À Angers, capitale du végétal, le Salon mettra en lumière l'importance du végétal dans les enjeux contemporains et invite exposants et visiteurs spécialisés à explorer les usages, tendances et expertises autour des produits, concepts paysagers et modes de commercialisation. Plus de 8 000 participants sont attendus du 10 au 12 septembre 2024. Le Salon du végétal s'inscrit également

dans une démarche proactive sur des thématiques transversales et essentielles telles que le changement climatique, la gestion de l'eau ou l'attractivité des métiers, sans oublier l'intelligence artificielle. Cette dynamique collective réunit entreprises, interprofessionnels, organismes de recherche et de formation, tous engagés autour du végétal. Le Salon est aussi un espace où l'offre végétale est valorisée et sublimée, répondant ainsi aux attentes des professionnels en lien avec les besoins sociétaux. Toute la programmation met en avant des solutions concrètes, que ce soit pour la production,

la distribution ou l'aménagement. Une marketplace permettra d'exposer plus de 300 produits phares, avec pour but de démontrer les savoir-faire et la valeur du végétal. L'innovation est également au cœur du Salon avec le concours Innovert® (lire l'encadré page 7) et son espace dédié, permettant aux visiteurs de découvrir les nominés et les lauréats 2024, ainsi qu'une section consacrée aux jeunes talents.

Quelles nouveautés en 2024 ?

Parmi les nouveautés de cette édition, le Salon accueillera pour la première fois la jardinerie du futur « Renatura ».





Présentée sous la forme d'une maquette interactive de 25 m², mêlant numérique, visuel et éléments réels, cette expérience immersive permettra aux visiteurs d'explorer des idées novatrices pour repenser le modèle commercial actuel, en privilégiant notamment les circuits courts. « Face à une fréquentation en baisse dans les jardinerie classiques, un constat s'impose : le modèle tel que nous le connaissons aujourd'hui arrive à maturité, remarquent les organisateurs. La distribution spécialisée constitue pourtant encore un des meilleurs ambassadeurs de la production végétale. Alors que faire ? Le concept open source "Renatura" a vocation à réinventer un modèle, au service de tous les acteurs de la filière, en mettant en avant de multiples idées qui seront accompagnées d'explications détaillées sur les différents modèles économiques proposés. » De quoi percevoir la jardinerie sous un tout nouvel angle !

Autre nouveauté pour 2024 : en collaboration avec Valhor, l'interprofession de l'horticulture, de la fleuristerie et du paysage, le Salon du végétal organise une journée dédiée à la filière française de la fleur coupée. Ce rendez-vous inédit vise à renforcer les échanges entre producteurs, distributeurs et acteurs du secteur.

Le nouveau pôle Arbre(s) sera également l'occasion de faire découvrir aux professionnels l'écosystème autour des arbres et de favoriser le partage de pratiques et de connaissances à travers un programme de conférences et forums, ainsi que des stands d'acteurs clés : production, matériel, recherche et conseil. Enfin, dans un contexte où la valorisation des métiers et le recrutement sont des enjeux cruciaux pour la filière végétale, le Salon du végétal, en partenariat avec l'Apecita, Ociapiat, Terres des sciences et Forval, proposera un programme durant les trois jours pour les entreprises, les étudiants et les chercheurs d'emploi dans le secteur (lire l'article page 8).

— AUDE BRESSOLIER

Zoom sur

LE CONCOURS INNOVERT

Temps incontournable du Salon du végétal, le concours Innovert, soutenu par l'interprofession Valhor, permet de mettre en lumière les innovations de la filière du végétal. Il vient renforcer l'ADN du Salon : valoriser les tendances et l'innovation, démontrer les savoir-faire filière et les multiples usages du végétal. Le jury du concours s'est réuni jeudi 27 juin pour sélectionner les lauréats du concours parmi les 32 nominés. À l'issue des délibérations, 11 innovations ont été primées.

« Je me réjouis de constater que les 11 producteurs et entreprises récompensés ont à la fois le courage de renouveler leur production et le souhait d'enrichir leur palette végétale, dans le but de répondre aux attentes des acheteurs, souligne Catherine Muller, présidente de Valhor. En effet, qu'ils soient publics ou privés, professionnels ou particuliers, les acheteurs du secteur du végétal sont animés par l'exigence et la quête de produits toujours plus innovants. Je suis convaincue que l'audace et la créativité des innovations, présentées et primées par le concours Innovert 2024, répondront à leurs attentes. »

Voici les quatre innovations qui recevront une médaille d'or le mardi 10 septembre sous la serre du Salon du végétal :



★ Agapanthus africanus NINA® White « Monsapho » de l'entreprise Sapho (49)

Nina® White est une agapanthe ultra compacte et très florifère. Elle se cultive en pot ou en

jardinière et est donc idéale pour les balcons et terrasses. Elle peut également être implantée en premier plan dans des massifs, en association avec d'autres vivaces ou arbustes.

★ Ilex paraguariensis Garden2Cup® - Maté des Pépinières Laforêt (44)

Le consommateur peut désormais cultiver son propre maté grâce à cette nouvelle variété. L'ilex paraguariensis est une plante au feuillage persistant facile à cultiver, que ce soit en pleine terre ou en pot.



★ Passiflore à fruits Cooltropics® Snowstar® des Pépinières Travers (45)

Les Passiflores à fruits Cooltropics® permettent d'associer le beau et le bon !

Ses fleurs très décoratives résistent aussi bien aux fortes chaleurs de l'été qu'aux forts gels de l'hiver jusqu'à - 20 °C, pour se transformer en fruits de la passion comestibles.



★ Service de sexage du Ginkgo biloba par analyse d'ADN par le centre R & D de Végépolys Valley (49)

La méthode de sexage du Ginkgo mise au point pour cette innovation permet aux producteurs et utilisateurs de connaître le sexe de leurs arbres et d'obtenir un certificat pour les mâles. Elle est basée sur l'analyse de l'ADN à partir d'un très petit échantillon.



Animations

DES PARCOURS ET DES RENCONTRES POUR promouvoir l'emploi dans le végétal

La valorisation et la connaissance des métiers ainsi que le recrutement sont des enjeux majeurs pour la filière du végétal. Le Salon du végétal, en partenariat avec l'Apecita, Ocapiat, Forval et Terres des sciences, propose de nombreuses animations destinées aux entreprises du secteur, aux étudiants ainsi qu'aux chercheurs d'emploi dans le végétal. Découvrez le programme en détail.

Malgré la forte demande de main-d'œuvre dans les filières du végétal, les entreprises peinent parfois à attirer des salariés. Dans ce contexte, elles doivent mieux faire connaître les métiers du secteur, comprendre les aspirations des nouvelles générations et optimiser leurs processus de recrutement. D'autre part, pour les

étudiants et les chercheurs d'emploi, il s'agit de mieux orienter leur formation, suivre l'évolution des métiers du végétal et trouver un emploi en phase avec leurs attentes.

Pour répondre à ces défis, le Salon du végétal, en partenariat avec l'Apecita, Ocapiat, Forval et Terres des sciences proposera deux parcours dédiés aux entreprises du secteur ainsi qu'aux étudiants et aux chercheurs d'emploi. Ces partenaires seront également présents durant l'événement pour accompagner les professionnels dans leurs démarches personnelles ou professionnelles, que ce soit pour une reconversion, un recrutement, une recherche d'emploi ou une alternance.

Les RDVs ApecitaPro : faire rencontrer recruteurs et candidats

Au-delà de ces deux parcours adaptés à ces différents publics (dont le programme est détaillé dans la suite de l'article), l'objectif de l'espace emploi & métiers est surtout de favoriser la rencontre entre recruteurs et candidats. Pour cela, l'Apecita a imaginé les RDVs ApecitaPro, dont Géraldine Lebreton, déléguée Apecita Pays de la Loire, détaille le concept : « Contrairement au jobdating qui s'adressait plus spécifiquement aux personnes en recherche d'emploi ou d'opportunité d'évolution professionnelle,

les RDVs ApecitaPro ont été pensés pour toucher le plus grand nombre : candidats, salariés, étudiants, lycéens, collégiens... Chaque jour, j'accueillerai le public sur l'espace emploi & métiers du Salon du végétal, où seront diffusées, durant 45 minutes, des vidéos d'entreprises participantes à l'événement et présentes sur le Salon. En amont, nous allons les accompagner pour rédiger des offres d'emploi attractives. Mais face à la caméra, ce seront à elles de mettre en avant leur marque employeur de la meilleure manière qu'il soit. » Car après les visionnages, les personnes du public intéressées par les métiers proposés par les entreprises pourront se rendre directement sur leur stand pour échanger avec elles sur leurs opportunités de carrière (CDI, CDD, stage, alternance...)

« Nous avons pensé que cette formule était moins contraignante aussi bien pour les recruteurs, qui n'auront pas à quitter leur stand pour un jobdating de plusieurs heures, mais aussi pour les potentiels candidats, qui après avoir visionné les vidéos, auront tout le reste de leur journée sur le Salon pour rencontrer les entreprises, précise Géraldine Lebreton. Nous espérons que ces rendez-vous feront la part belle à des échanges constructifs qui se traduiront, à ne pas en douter, par de futurs recrutements. »

— AUDE BRESSOLIER



ROMAIN CHOLLET

Géraldine Lebreton, déléguée Apecita Pays de la Loire, explique que les RDVs ApecitaPro ont été pensés pour toucher le public le plus large possible.

1 UN PARCOURS DESTINÉ *aux* étudiants et aux candidats

Plusieurs temps forts sont prévus le 10 septembre entre 9h30 et 17 h :

- **« Optimiser votre recherche de stage, d'alternance et d'emploi en 4 points : CV attractif, profil LinkedIn valorisant, pitch professionnel pertinent et réseau efficace »** : dans le contexte compétitif du marché du travail, il est essentiel pour les chercheurs de stage et d'alternance de se démarquer efficacement. Travailler sur son CV, son profil LinkedIn, son réseau et son pitch personnel est crucial pour attirer l'attention des recruteurs. Avec cet atelier, l'Apecita vous aidera à maximiser les opportunités professionnelles en travaillant ces outils et stratégies et vous démarquer auprès des recruteurs-exposants au Salon du végétal.

- **Serious Game** : par équipe de 5 joueurs, les étudiants se voient remettre une première enveloppe contenant une énigme. Ils doivent alors la résoudre pour obtenir un code qui leur donnera accès à l'enveloppe suivante et ce, jusqu'à la 8^e et ultime énigme : « Quels sont les besoins des plantes ? Quelle est la première région horticole de France ? Qu'est-ce que Végépolys Valley ? Quelles sont les filières professionnelles du végétal ? Quels métiers dans le végétal ? Qu'est-ce qu'une innovation en végétal ? » Autant de questions auxquelles les étudiants doivent répondre à travers les différentes épreuves du jeu, en seulement 1h30. « L'objectif est de présenter, aux étudiants qui arrivent, le contexte professionnel des filières du végétal, explique Charlène Buchalet, chargée de mission découverte professionnelle à Terre des sciences. Cette formule crée

une émulation entre les étudiants, et le fait d'apprendre en jouant permet de mieux ancrer leurs connaissances. »

- **La fresque de l'emploi en 2030** : le groupement d'employeurs Forval proposera une animation autour de l'emploi dans le végétal en 2030. Anne-Lise Robin, sa directrice, en détaille le contenu : « Tout au long du Salon, les étudiants et les candidats vont être amenés à remplir une grande fresque sur l'emploi autour de 3 thématiques ; "l'entreprise qui attire", c'est-à-dire comment ils imaginent l'entreprise dans laquelle ils aimeraient travailler, "les défis de demain", à savoir quels challenges, selon eux, le secteur du végétal devra être amené à relever à horizon 2030 et, enfin, "les compétences nécessaires". L'objectif de cet atelier est multiple : créer le dialogue avec les jeunes, confronter leur vision et comprendre leurs attentes, mais aussi pouvoir restituer toute cette matière aux entreprises pour les aider à mieux appréhender et intégrer cette nouvelle génération. »

- **« Découvrir les métiers du végétal grâce à la réalité virtuelle »** : selon le métier que l'étudiant souhaite découvrir (chef de culture en arboriculture ou viticulture, chef d'équipe paysager, arboriste ou élagueur, etc.), une vidéo 360° avec des témoignages de personnes exerçant le métier sera proposée au travers d'un casque de réalité virtuelle. Objectif : découvrir les points forts et contraintes du métier, les compétences et qualités à mobiliser pour l'exercer... Des conseillers Ociapiat répondront aux interrogations sur les dispositifs d'évolution et de formation professionnelle, et le cas échéant, échangeront sur les opportunités et avantages de mobiliser un contrat en alternance.

2 UN PARCOURS SPÉCIALEMENT PENSÉ pour les entreprises

Plusieurs animations auront lieu les 11 et 12 septembre :

• **« Les enjeux de l'emploi et du recrutement dans un contexte de nouvelle génération et de marque employeur »** : cette intervention de l'Apecita vise à mettre en lumière les éléments cruciaux du succès de la croissance des entreprises. Avec l'évolution des attentes des salariés et l'émergence de la nouvelle génération sur le marché du travail, ainsi que l'importance croissante de la marque employeur, il est essentiel pour les entreprises de comprendre et de répondre aux enjeux de l'emploi et du recrutement, et ce, en investissant dans une marque employeur forte et en répondant aux attentes évolutives des salariés.

• **« Dispositifs d'accompagnement pour passer à l'action »** : découvrez comment optimiser vos ressources humaines et faire face aux transitions écologique et numériques, grâce aux outils d'autodiagnostic d'Ocapiat ! Des solutions concrètes pour identifier les forces et les leviers de progression y seront présentées. Les employeurs seront également orientés sur les suites qu'ils peuvent donner à ces réflexions : prestation de conseil, formation et montée en compétences sur les sujets RH, boîte à outils...

• **« Comment et pourquoi déterminer la raison d'être de mon entreprise ? »** : la raison d'être est une ligne directrice à suivre. Elle donne un cap pour faire évoluer l'entreprise et lui donner

du sens, notamment aux yeux de ses parties prenantes. Dans cet atelier, Conseil vert abordera de quelle manière la déterminer, la communiquer mais aussi l'utiliser au quotidien pour décider ses orientations stratégiques.

• **Le management des hommes** : la formation en management des hommes est un investissement précieux pour les organisations soucieuses de développer des leaders compétents, des équipes performantes et une culture d'entreprise positive. En acquérant les compétences et les connaissances nécessaires, les participants sont mieux préparés à relever les défis du leadership et à contribuer au succès à long terme de leur organisation. Cette présentation de l'Apecita vise à une première sensibilisation aux enjeux de la formation au management.

• **Santé mentale et performance du dirigeant** : à travers cet atelier, Anne-Lise Robin, directrice du groupement d'employeurs Forval et coach professionnelle, entend sensibiliser les dirigeants à la question du bien-être mental et ses conséquences sur la performance. *« Les chefs d'entreprise ou les managers ne sont pas des superhéros et peuvent eux-mêmes subir un burn-out, explique-t-elle. Comme un sportif de haut niveau, le dirigeant peut se préparer et gérer durablement sa performance. Je leur ferai également découvrir un outil de préparation mentale, en espérant leur donner envie, à l'avenir, de prendre soin d'eux ! »*



Se former à l'horticulture EN ANJOU

Centre de formation spécialisé dans la production et le commerce végétal, le CNPH - Piverdière dispense des formations professionnelles et diplômantes pour adultes et apprentis. Les apprenants sont formés à l'horticulture et à la gestion d'entreprise, en formation continue ou alternance. Le centre a d'ailleurs créé sa propre formation pour les projets d'installation: « Créer sa ferme florale ».

Premier département horticole de France, l'Anjou regorge de pépiniéristes. Pourtant, ces entreprises font face à des difficultés de recrutement et les effectifs dans les centres de formation suivent eux aussi cette tendance à la baisse. « Les entreprises sont prêtes à créer des formations et à former en interne afin de recruter! » déclare Priscilla Mathé, chargée d'orientation et de recrutement au Centre national de promotion horticole (CNPH) - Piverdière.

Centre de formation professionnelle et continue, le CNPH - Piverdière forme chaque année des adultes et apprentis aux métiers de la production et du commerce végétal. « Nous accueillons majoritairement des adultes, qu'ils soient en reconversion ou en insertion, précise Priscilla Mathé. Ainsi, nous

proposons des formations professionnelles. » Le CNPH - Piverdière dispose notamment de trois formations diplômantes en horticulture: le titre professionnel Ouvrier de production horticole, le BP Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières et le BPREA avec une spécialisation en végétal et horticulture. Les deux premières formations sont réalisables en formation continue ou alternance.

Une bonne connaissance des gestes techniques

Tout d'abord, le titre professionnel est enseigné au sein de l'exploitation pédagogique du CNPH - Piverdière, où les apprenants s'entraînent aux pratiques culturales horticoles: semis, bouturage, mise en culture, rempotage, tuteurage, irrigation... « Nos apprenants ont également des cours de reconnaissance des végétaux, biologie, agronomie, outillage et matériel », ajoute Priscilla Mathé. Avec une bonne connaissance des gestes techniques, ce diplôme donne accès aux postes d'ouvrier en maraîchage, floriculture et pépinière.

Le BP Responsable de production, quant à lui, vise des postes à responsabilité, comme chef de culture, chef d'équipe, voire l'installation en pépinière, maraîchage, semences, arboriculture ou fleurs coupées. Les apprenants du BP vont donc découvrir tous les éléments de gestion d'une entreprise. De plus, ce diplôme aborde de manière plus approfondie les connaissances techniques horticoles. « L'ouvrier de production horticole va apprendre à utiliser un système

d'irrigation, alors que le responsable de production va devoir déterminer le système à utiliser », nuance Priscilla Mathé.

Formation professionnelle: créer sa ferme florale

L'offre de formation du CNPH - Piverdière propose également des sessions de préparation opérationnelle à l'emploi collectif (Poec). Non diplômante, ce type de formation est construit en lien avec les entreprises du territoire et France Travail. « Ces formations "express" se basent sur les compétences recherchées par les entreprises qui recrutent, ajoute Priscilla Mathé. Par exemple, à la fin de l'été, nous allons proposer une Poec Opérateur en usine de semences et jeunes plants durant deux mois. » Enfin, le centre de formation angevin a construit une formation non diplômante: « Créer sa ferme florale ». Elle se destine aux professionnels: des fleuristes qui souhaitent produire une partie de leurs fleurs, des agriculteurs qui veulent se diversifier ou, plus simplement, des personnes avec un projet de ferme florale. « Elle vise à acquérir les clés économiques et les techniques culturelles pour créer un projet de ferme florale, indique le CNPH - Piverdière. Lors de la formation, le stagiaire travaille sur un projet concret (plan de financement, budget de trésorerie, outils de gestion), apprend à planifier ses productions, visite des fermes florales et des fournisseurs. » Dispensée en format hybride (présentiel et distanciel), la formation dure six semaines au total. La prochaine session aura lieu du 16 septembre au 25 octobre 2024.

— AMÉLIE DI BELLA



CNPH - PIVERDIÈRE

Parcours

DE LA PRODUCTION HORTICOLE au conseil technique

Après une formation d'ingénieur spécialisé en horticulture, Benjamin Vachon réalise différentes expériences dans la production horticole. Au bout d'une dizaine d'années, il souhaite mettre à profit son expertise de terrain pour devenir conseiller technique auprès des producteurs horticoles de sa région. Il nous présente son parcours professionnel.

Déjà enfant, Benjamin Vachon s'occupait du jardin avec ses parents et a développé un véritable intérêt pour l'horticulture. « Au lycée, je savais que je voulais poursuivre des études supérieures, mais l'horticulture proposait des métiers dont les études s'arrêtaient assez tôt, se souvient-il. Puis, j'ai découvert l'existence de l'école d'ingénieurs et d'horticulture d'Angers, l'actuel Institut Agro Rennes-Angers. » Son baccalauréat en poche, Benjamin Vachon se fixe comme objectif d'intégrer l'école.

Après un premier échec au concours d'entrée, il poursuit un IUT en génie biologique spécialisé en agronomie. À sa deuxième tentative, il réussit le concours, qui le fait rentrer directement en deuxième année au sein de l'ancien Institut Agro. Lors de ses études d'ingénieur, il s'intéresse particulièrement à l'horticulture ornementale et oriente naturellement ses stages vers la production. Diplômé en 2004, il rejoint brièvement une pépinière spécialisée dans la production d'hortensia, mais la monoculture le lasse rapidement.

Une opportunité de travail s'offre alors à Benjamin Vachon au sein de Barrault horticulture, où il restera onze ans. L'entreprise lui permet d'évoluer dans les métiers de la production et il devient responsable de la multiplication des plantes vivaces. « Les productions variées, le processus de multiplifica-

tion des espèces et l'entreprise en elle-même me plaisaient beaucoup », appuie Benjamin Vachon. Il était également responsable d'une quinzaine de personnes : « La partie management n'était pas une évidence pour moi, mais m'a beaucoup appris. »

Apporter du conseil technique aux 80 producteurs adhérents

Vers la fin de son expérience au sein de Barrault horticulture, Benjamin Vachon a une première opportunité pour devenir conseiller technique au bureau horticole régional (BHR), mais elle n'aboutit pas. « Cela faisait plusieurs années que j'avais un œil sur le métier de conseiller technique, confie-t-il. Toutefois, les opportunités sont très limitées en horticulture et je souhaitais continuer dans la production pour me sentir légitime de donner du conseil. »

Finalement, il intègre la coopérative Fleuron d'Anjou au poste de responsable ordonnancement. Il fait le lien entre le service commercial et les producteurs. Selon Benjamin Vachon, le métier présentait des similitudes avec les missions d'un conseiller technique, comme rendre visite régulièrement aux producteurs adhérents. « Au bout de deux ans, le directeur du BHR m'a recontacté pour savoir si j'étais toujours intéressé par le poste de conseiller technique et j'ai accepté, raconte Benjamin Vachon.



Je ne regrette pas, c'est le poste que j'attendais et qui me plaît ! » Depuis 2019, il a rejoint le BHR, bureau de conseil privé en horticulture du Pays de la Loire, pour apporter du conseil technique aux 80 producteurs adhérents. « En plus de l'aspect technique, j'accompagne également les horticulteurs et pépiniéristes dans leurs certifications (agriculture biologique, HVE, label Rouge, etc.) et j'organise des animations collectives », complète le conseiller technique.

Le métier de conseiller donne accès à un réseau de partenaires très important, selon Benjamin Vachon. « Le BHR travaille notamment en étroite collaboration avec Astredhor, organisme de recherche spécialisé dans l'horticulture, présente-t-il. Cela permet d'avoir une vision globale de la production et de profiter des connaissances acquises, notamment auprès des différents producteurs, pour aider chacun à progresser. »

— AMÉLIE DI BELLA

Concours Ecotrophelia 2024

LUPILLE : DES LÉGUMINEUSES au petit-déjeuner

En juin dernier, à Rennes, quatre étudiantes de l'ESA d'Angers remportaient non pas un, mais trois prix pour leur innovation alimentaire aux légumineuses. Lupille, un granola à base de lupins et lentilles vertes fermentés, a connu un franc succès auprès du jury pour son goût, sa qualité nutritionnelle et son intérêt environnemental.



Lucie Guéguen, Alice Chapelle, Alice Hersan et Charline Guinaudeau (de gauche à droite), à leur remise de prix.

Manger des légumineuses au petit-déjeuner : c'est cette idée originale de quatre étudiantes de l'ESA d'Angers qui a été récompensée, à Rennes, en juin dernier, par le prix Ecotrophelia France d'argent. Lors de la 25^e édition de ce concours d'innovation alimentaire réservé aux étudiants ingénieurs, le projet Lupille n'est pas passé inaperçu ! En effet, il s'agit d'un granola à base de lupin et de lentille verte fermentés sous forme de tempeh. Quèsaco ? « Le tempeh est une méthode de fermentation des graines de soja très connue en Indonésie, explique Lucie Guéguen, l'une des étudiantes du projet Lupille. Les graines vont être fermentées par un champignon, le Rhizopus. Ce produit présente des nutriments (minéraux, vitamines...) très intéressants pour la santé, en réduisant les facteurs antinutritionnels. Il permet aussi une meilleure digestibilité des légumineuses et de réduire leur goût "vert" caractéristique. »

Rapidement séduites par les solutions que propose le tempeh face aux défauts digestifs ou organoleptiques des légumineuses, elles décident de l'appliquer à des graines françaises. Toutefois, les étudiantes restent pragmatiques : « Le marché français n'est pas encore prêt pour consommer du

tempeh. » Ainsi, les coéquipières réfléchissent à une façon de valoriser ce produit pour qu'il soit attrayant pour les consommateurs français.

Un produit 100 % français

« Nous voulions détourner le tempeh sous la forme d'un muesli croustillant, afin de le rendre plus gourmand ! raconte Lucie Guéguen. Nous l'avons ainsi agrémenté de flocons d'avoine, de noisettes, de pommes et de miel. » Les étudiantes tenaient à fabriquer un produit 100 % français, d'où le choix du lupin, de la lentille verte et des autres ingrédients tous made in France. Après de très nombreux essais – à tel point que Lucie Guéguen en a perdu le compte – dans le laboratoire de l'ESA d'Angers, les coéquipières ont réussi à trouver les conditions idéales pour fermenter leurs légumineuses. Elles ont également multiplié les essais de cuisson avant de trouver la bonne méthode pour produire leurs pépites de granola.

Ce granola innovant a connu un franc succès auprès du jury d'Ecotrophelia, mais pas seulement. « Nous avons eu l'avis d'une multitude de professionnels, dont une chaîne de magasins qui nous a affirmé que notre granola se démarquait des autres produits sains et respectueux de l'environnement, puisqu'en plus, il

était bon ! » se félicite Lucie Guéguen. En effet, les consommateurs sont souvent dubitatifs quant au goût d'un produit qui « coche toutes les cases ».

Les légumineuses contre le réchauffement climatique

Au-delà de l'aspect nutritionnel et gustatif, les étudiantes tenaient absolument à mettre en valeur les légumineuses dans leur projet, notamment pour leur intérêt environnemental. « Elles répondent à une multitude de scénarios dans la lutte contre le réchauffement climatique, appuie l'étudiante : d'une part, leur capacité à fixer l'azote atmosphérique dans le sol et, d'autre part, leur teneur en protéines très intéressante pour l'alimentation humaine. » En plus de remporter le prix Ecotrophelia, Lupille a remporté le prix de l'innovation légumineuses par Terres Univia, ainsi que le prix alimentation durable par Rennes métropole. Les étudiantes, qui seront diplômées en décembre 2024, se donnent un an pour réfléchir à la viabilité du projet et éventuellement créer leur société. « L'objectif serait de continuer le granola et, pourquoi pas, de développer d'autres innovations à base de tempeh », conclut Lucie Guéguen. La marque Lupille a déjà été déposée.

— AMÉLIE DI BELLA

ACHETEUR·EUSE en végétaux



ON COMPTE SUR ELLE/LUI POUR...

- Piloter les achats
- Structurer la gamme végétale
- Assurer l'approvisionnement en qualité, quantité et délais des produits proposés à la vente
- Consultation, sélection de fournisseurs / producteurs
- Négocier les conditions d'achats avec des fournisseurs / producteurs
- Assurer le suivi qualité des végétaux
- Traiter les litiges
- Prospecter de nouveaux fournisseurs
- Assurer une veille sur les tendances et les nouveautés produits
- Visiter les Salons professionnels
- Suivre le cycle de vie des produits en magasin



EXERCER ?

📍 Chez un pépiniériste, groupement de producteurs, dans une enseigne de jardinerie, chez un grossiste, dans une centrale d'achats...



QUELLE RÉMUNÉRATION ?

Autour de 30 à 35 K€, selon la taille de la structure



SON PROFIL

Excellentes connaissances dans le secteur du végétal et excellente culture botanique

Pratique du jardin

Aisance relationnelle

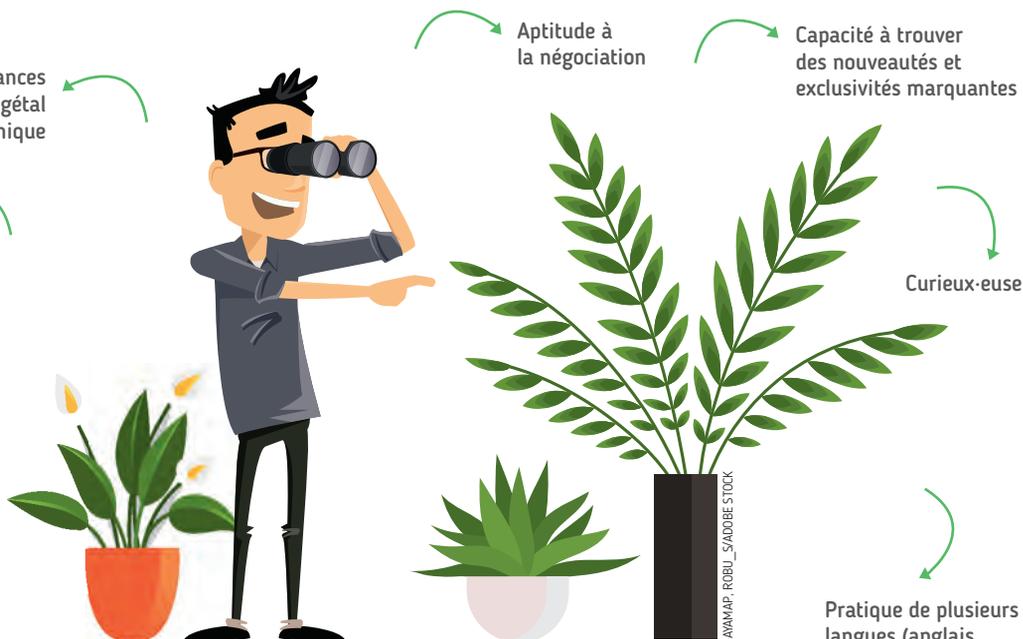
Esprit de synthèse

Aptitude à la négociation

Capacité à trouver des nouveautés et exclusivités marquantes

Curieux·euse

Pratique de plusieurs langues (anglais notamment)



LES FORMATIONS POSSIBLES

- BTSa avec expérience (BTSa agronomie et cultures durables, BTSa métiers du végétal : alimentation, ornement et environnement, technico-commercial univers jardin et animaux de compagnie...)
- Licence professionnelle
- Ingénieur horticole



LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

- Évoluer vers un poste de responsable marketing ou de directeur·rice

Jérôme Bisson, commercial et acheteur en végétaux aux pépinières Ramette

« UNE TRÈS BONNE CONNAISSANCE DE LA BOTANIQUE ET DES CYCLES CULTURAUX »



« Mes parents étaient producteurs horticoles et, comme Obélix, je suis tombé dans la marmite enfant ! Ainsi, j'ai suivi une formation (BEP, Bac pro et BTS) en production horticole avec une option pépinière. Après mes études, j'ai travaillé en production horticole pendant près de vingt ans dans différentes pépinières et à mon compte, aussi bien en système pleine terre qu'en hors-sol. J'ai rejoint les pépinières Ramette en 2017, d'abord en production, puis au poste de commercial. Mon réseau professionnel acquis avec mon expérience était un vrai atout pour ce métier.

Les missions d'un acheteur en végétaux consistent principalement à acheter des jeunes plants destinés à la production interne de l'entreprise, hors-sol et pleine terre, ainsi que des plantes finies destinées au négoce. Pour ce faire, l'acheteur doit bien connaître son végétal, les zones de production et les producteurs auprès desquels il peut se fournir. Ainsi, pour proposer une gamme large, les pépinières Ramette se fournissent auprès de producteurs en France, mais aussi à travers l'Europe : Espagne, Italie, Portugal, Belgique, Pays-Bas, etc.

Au quotidien, il faut répondre aux demandes des collectivités ou paysagistes afin de chercher les fournisseurs, vérifier les disponibilités de stock et éventuellement trouver une alternative. Il s'agit d'un équilibre entre la clientèle, la production de la pépinière et les achats. Ensuite, une journée est consacrée aux achats.

Ce qui me passionne le plus dans ce métier est le fait de découvrir des nouvelles variétés. Être acheteur en végétaux demande une très bonne connaissance de la botanique et des cycles culturaux. Idéalement, un acheteur en végétaux doit avoir déjà travaillé en production pour bien comprendre la différence de tarif entre les produits et les délais de production.

Enfin, le relationnel est un élément fondamental du métier d'acheteur : il faut aller à la rencontre des clients et être à l'écoute de leurs besoins et coutumes. D'ailleurs, la maîtrise de l'anglais et d'une deuxième langue étrangère, italien ou néerlandais, est primordiale. »

Sébastien Ramette, gérant des pépinières Ramette

« DIFFICULTÉS À RECRUTER DES PROFILS SPÉCIALISÉS EN VÉGÉTAL »

« Créées en 1976 par Michel Ramette, les pépinières Ramette ont aujourd'hui trois sites de production dans le Calvados. Les pépinières disposent d'une surface totale de 64 hectares, dont 41 hectares de culture de pleine terre et 15 hectares de culture hors-sol. Notre équipe se compose de cinq commerciaux professionnels, en charge de commander les végétaux auprès de nos fournisseurs et de développer

le relationnel avec nos partenaires. Idéalement, nous recherchons des profils spécialisés en pépinière ou du moins avec une formation en horticulture ou paysage. Par exemple, nous recrutons des anciens responsables de magasin de jardinerie ou commerciaux dans le monde du végétal. Malheureusement, nous éprouvons des difficultés à recruter ce type de profil et nous recevons surtout des candidatures

de commerciaux sans spécialisation dans le végétal.

Pour exercer le métier de commercial au sein d'une pépinière, il est indispensable de connaître les végétaux. D'autant plus que nos commerciaux peuvent parfois apporter du conseil technique aux professionnels sur la plantation ou le végétal en lui-même. D'autre part, comme tout commercial, il faut avoir un bon relationnel. »

Management

PROFITER DE LA RENTRÉE POUR remobiliser ses collaborateurs

S'il est difficile d'échapper au blues de la rentrée, le mois de septembre est l'occasion de sonder le moral des troupes et d'actionner quelques leviers pour favoriser l'engagement des collaborateurs.



Étude

LES SALARIÉS FRANÇAIS, BONNET D'ÂNE DE L'ENGAGEMENT

Les études se suivent et se ressemblent. Selon le dernier rapport annuel de Gallup sur l'engagement des salariés dans le monde, la France occupe une nouvelle fois la 38^e et dernière place en Europe. Seulement 7 % des salariés français se disent engagés dans leur travail, loin derrière la Roumanie (36 %), l'Albanie (27 %) ou l'Islande (26 %). Le taux moyen d'engagement en Europe s'élève péniblement à 13 %, contre 26 % en Asie du Sud-Est ou 33 % en Amérique du Nord. L'étude de Gallup met en avant l'importance du management, qui compte pour 70 % dans le niveau d'engagement. Les salariés français se positionnent mieux en ce qui concerne le niveau de stress : - 37 % des salariés concernés, 21^e rang du classement, - 3 places ; et le niveau de colère : - 19 % de salariés, 12^e rang, + 2 places.

La rentrée n'est jamais facile à négocier, que l'on soit écolier ou salarié. Elle rime souvent avec déprime. C'est souvent la boule au ventre que l'on reprend le chemin du travail. La trêve estivale a permis de recharger les batteries et de se déconnecter des petits tracés du travail. Ces derniers n'ont toutefois pas disparu pour autant. Ils attendent patiemment notre retour, de même que les dizaines d'e-mails qui s'accumulent dans notre messagerie.

Alors que le moral est au plus bas, la rentrée est propice aux démissions. Durant les vacances, les collaborateurs ont eu le temps de s'interroger sur l'intérêt du poste qu'ils occupent, de leur contribution au sein de leur société. Une quête de sens à la fois collective et individuelle est particulièrement prégnante chez les jeunes actifs de la génération Z. Il s'agit donc pour l'employeur de gérer habi-

lement cette période charnière. Pour Kevin Bourgeois, président et cofondateur de Supermood, « la rentrée est l'occasion de se reconnecter tous ensemble, de redonner du sens au travail et de rappeler les missions de l'entreprise. C'est aussi le bon moment pour faire un bilan. Les vacances sont favorables à la prise de recul : une prise de hauteur que l'on perd après plusieurs semaines de travail ».

Assurer la transition en douceur

Alors que le management occupe une place prépondérante dans l'engagement des collaborateurs (lire l'encadré), il revient aux managers intermédiaires d'assurer en douceur la transition entre les vacances et la reprise d'activité. Une réunion d'équipe permettra de donner à ses membres de la visibilité sur les derniers mois de l'année, de clarifier la stratégie de l'entreprise, de rappeler les rôles

occupés par les uns et des autres. Alors que le dernier trimestre se profile, la rentrée peut être l'occasion de fixer des objectifs intermédiaires ou de rectifier la trajectoire pour rendre plus réaliste la tenue des objectifs annuels. Le manager peut aussi proposer de remettre à plat l'organisation du travail pour mieux équilibrer les charges, supprimer les tâches inutiles et chronophages ainsi qu'insuffler davantage de flexibilité en matière de lieu de travail ou d'horaires. Cette concertation collective ne doit pas occulter l'importance des entretiens individuels. Alors que l'agenda n'est pas encore trop chargé, la rentrée est l'occasion pour le manager d'échanger avec son collaborateur de manière informelle en commençant par parler, bien sûr, des dernières vacances.

Être en permanence à l'écoute du terrain

Ces efforts de communication lors de la rentrée ne doivent toutefois pas être un coup d'épée dans l'eau. Kevin Bourgeois, président de Supermood, qui compte Yoplait, Candia, Danone ou Nestlé pour références clients, insiste sur l'importance pour une entreprise de prendre en permanence le pouls du terrain. Baromètres d'engagement, sondages de satisfaction, feedbacks réguliers... Il existe différents outils pour assurer une écoute active et continue des collaborateurs. En mesurant, en temps réel, le moral de ses équipes, un employeur peut identifier les points d'amélioration et prendre des décisions RH éclairées. Pour Kevin Bourgeois, le retour sur investissement est facile à calculer. Avec des salariés engagés, une entreprise diminue son turn-over, réduit l'absentéisme, tout en gagnant en productivité et en profitabilité. Selon le principe de la symétrie des attentions, il existe aussi une corrélation forte entre l'engagement du collaborateur et la satisfaction client. Un salarié heureux et épanoui aura davantage à cœur de bien servir les clients.

— XAVIER BISEUL

Avis d'expert

« POUR ÊTRE PERFORMANTE DURABLEMENT, UNE ENTREPRISE DOIT EMBARQUER TOUT LE MONDE »

Kevin Bourgeois, président et cofondateur de Supermood.

Comment surmonter le blues de la rentrée ?

Kevin Bourgeois : Le niveau d'engagement des collaborateurs connaît une très forte saisonnalité. Il est traditionnellement bas à la rentrée après la trêve estivale, courant novembre, quand le temps d'ensoleillement baisse, ou début janvier après les fêtes de fin d'année. Une entreprise doit créer des systèmes d'engagement durable qui ne soient pas soumis à ces effets de saisonnalité. Pour engager durablement les collaborateurs, il ne suffit pas de leur offrir des salaires compétitifs et des avantages sociaux attrayants. Une entreprise doit être en permanence à l'écoute de ses équipes en mesurant en temps réel le moral des troupes. En remontant régulièrement ces feedbacks du terrain, les dirigeants ajustent leur stratégie RH sans avoir à naviguer à vue. Les salariés veulent avoir voix au chapitre et que leurs avis soient pris en compte. Sinon, la base se sentira déconnectée des décisions stratégiques prises « d'en haut ». Une entreprise qui veut être performante durablement doit embarquer tout le monde.

Quelles sont les entreprises concernées ?

K. B. : Toutes les entreprises d'une certaine taille le sont potentiellement. Dans le secteur de la distribution, la tête de réseau n'a pas toujours de visibilité sur ce qui se passe dans les points de vente. Dans l'agro-industrie, il y a une grande diversité de profils entre l'opérateur en usine et le responsable marketing au siège. Il faut aligner les intérêts des uns et des autres.

Un audit de l'engagement permet à une entreprise de se « benchmarker » par rapport aux autres acteurs de son marché. Les leviers d'engagement dépendent du profil et de la culture de l'entreprise. Privilégie-t-elle la force du collectif ou la responsabilisation individuelle ? Dans le premier cas, le plan d'actions portera sur les voies d'amélioration du management ; dans le second, sur la reconnaissance des collaborateurs et les évolutions de carrière.

Que peut apporter une plateforme comme la vôtre ?

K. B. : Supermood propose un système de feedback régulier. Notre baromètre comprend une batterie d'une vingtaine de questions. Les questions récurrentes permettent de suivre une tendance, les questions additionnelles d'interroger le personnel sur une thématique donnée. Par exemple, la demande de flexibilité porte-t-elle sur une plus grande souplesse du lieu de travail ou des horaires ? Tout en garantissant l'anonymat des répondants, notre plateforme permet d'avoir une connaissance du niveau d'engagement par collaborateur ou par équipe. Le manager a accès aux résultats de son équipe, ainsi qu'aux autres. Cela peut, éventuellement, lui permettre d'améliorer son mode de management. À partir d'un historique de données, il est possible d'établir des tendances prédictives sur le taux de départs ou le taux d'absentéisme.





ROBERTO ZUCCHETTI/ADOBESTOCK

Essem'Bio

UN SEMENCIER GERSOIS *préserve* les variétés anciennes

Participer à la sauvegarde des variétés populations, aussi appelées « variétés anciennes », constitue l'objectif de l'entreprise Essem'Bio. Ce semencier certifié biologique produit plus de 700 variétés dans le Gers, destinées aux professionnels et aux jardiniers. La société peut compter sur des partenaires européens et une dizaine d'agriculteurs multiplicateurs pour produire une grande variété de semences.

Sur une station expérimentale de 38 ha au cœur du pays de Lomagne, dans le Gers, la société Essem'Bio produit « de la graine à la graine ». En effet, depuis près de 25 ans, Essem'Bio produit des semences maraîchères biologiques à destination des professionnels et de la jardinerie. Son objectif depuis sa création : distribuer des variétés populations, plus communément appelées « anciennes ». « Notre fil conducteur a toujours été de participer à la sauvegarde des variétés populations qui disparaissent petit à petit du catalogue officiel », annonce Pascal Naudin, gérant d'Essem'Bio. Contrairement aux variétés hybrides, les variétés populations sont reproductibles et maintiennent dans le temps différents caractères grâce à la diversité de leurs sujets. « Une variété hybride est issue d'un croisement de deux lignées pures, qui permet d'obtenir des variétés à fort potentiel, notamment sur la productivité, précise le dirigeant. Lorsqu'un agriculteur souhaite recroiser des variétés hybrides, il ne peut pas. Cela protège les semenciers de leur travail de sélection. » Ainsi, Essem'Bio sélectionne et multiplie sur son site des variétés anciennes et adaptées à l'agriculture

biologique. Le semencier complète sa gamme avec l'achat de graines auprès de semenciers partenaires, tels que Bingenheimer en Allemagne, Sativa AG en Suisse et d'une dizaine de producteurs multiplicateurs français. Au total, la société commercialise plus de 750 variétés. Le catalogue du semencier propose par exemple une centaine de variétés rien que pour la tomate, le légume phare de tous les producteurs de graines ! D'ailleurs, Essem'Bio en vend environ 70 kg par an, sachant que le poids de 1000 graines de tomates est égal à 3 grammes.

La diversité des goûts et des couleurs

« D'année en année, nous complétons l'offre avec de nouvelles variétés, précise Pascal Naudin. Nos principaux clients professionnels réalisent de la vente directe et ils recherchent la diversité des goûts et des couleurs, ce que permettent les variétés anciennes, issues de différents terroirs. » En plus des variétés potagères, Essem'Bio complète sa gamme avec de l'engrais vert, des bulbes à planter, des graines condimentaires et, enfin, des semences florales. « Nous

proposons une gamme de fleurs de grand-mère, sourit Pascal Naudin. Ce sont des variétés rustiques qui composaient les jardins du siècle dernier. Nous proposons des mélanges de fleurs pour étager la floraison avec des espèces basses, moyennes et hautes, dans le style des jachères fleuries. » Coquelicot, bleuet, centaurée, pâquerette, tournesol... autant d'espèces accessibles aussi bien aux professionnels qu'aux jardiniers.

La société, composée de cinq salariés, agit d'un bout à l'autre de la filière : sélection, multiplication, triage, agrégage des lots, conditionnement et commercialisation. Essem'Bio produit ses porte-graines en serre, qui sont ensuite repiqués en pleine terre à la saison. « Chaque année est une nouvelle aventure, le climat nous oblige à adapter nos modes de production pour produire dans les bonnes conditions », appuie Pascal Naudin. Finalement, la réglementation sur les semences oblige des prélèvements annuels pour tester la faculté germinative des graines et contrôler les caractéristiques des variétés vendues, afin de s'assurer qu'elles soient répertoriées au catalogue national.

— AMÉLIE DI BELLA

ISAGRI
GROUPE
Bien vivre ensemble, partager le progrès !

LINA
23 ans : Diplômée Ingénieur en Agriculture
24 ans : Ingénieur Commercial ISAGRI
25 ans : Ingénieur Régional ISAGRI
27 ans : Responsable Régionale ISAGRI

**Toi aussi
ENGAGE-TOI
vers le succès !**

TA MISSION SI TU L'ACCEPTES :
APPORTER DES RÉPONSES AUX ENJEUX DES AGRICULTEURS AU SEIN
D'UNE ÉQUIPE DYNAMIQUE ET PARTICIPER À UN PROJET AMBITIEUX.

AVENUE DES CENSIVES - TILLÉ - BP 50333 - 60026 BEAUVAIS CEDEX
TÉL. : 03 44 06 40 00

www.emploi.isagri.fr

apecita 75 ans
l'emploi agri, agro
& environnement

**DÉCOUVREZ LA DERNIÈRE
PUBLICATION DE L'APECITA**

**LE GUIDE DE LA FORMATION
EN AGRICULTURE AGROALIMENTAIRE
& ENVIRONNEMENT**

ÉDITION 2024

DISPONIBLE SUR
WWW.APECITA.COM

**Une orientation
adaptée.
Un métier
qui a du sens.**

Consultez l'ensemble
des formations existantes,
là où votre projet professionnel
prend vie

agrorientation.com

agrOrientation
Le site des métiers et des formations de l'agriculture,
l'agroalimentaire et l'environnement.

agrOrientation
Le site des métiers et des formations de l'agriculture,
l'agroalimentaire et l'environnement.

apecita 75 ans
l'emploi agri, agro
& environnement

**Un abonnement à 2 newsletters
Des actualités tous les mois.**

**Pour avoir toutes les dernières actus
RH et Orientation,
abonnez-vous à nos newsletters !**

Abonnez-vous

LES DÉLÉGATIONS

APECITA

Pour répondre à une annonce,

appelez la délégation

APECITA de votre région

Alsace : 03 89 22 24 87
Aquitaine : 05 57 85 40 50
Auvergne : 04 73 28 77 05
Bourgogne / Franche-Comté :
 03 80 52 93 52
Bretagne : 02 23 48 25 60
Centre : 02 38 71 91 15
Champagne-Ardenne : 03 26 04 74 79

Île-de-France et DOM-TOM :
 01 71 93 56 90
Languedoc-Roussillon :
 04 67 06 23 23
Lorraine : 03 83 98 74 00
Midi-Pyrénées : 05 61 73 24 29
Hauts-de-France :
 03 21 60 48 68

Normandie : 02 31 47 22 45
Pays de la Loire : 02 40 16 37 88
Poitou-Charentes / Limousin :
 05 49 44 75 22
Provence-Alpes-Côte-d'Azur /
Corse : 04 90 84 06 00
Rhône-Alpes : 04 72 76 13 00

PRODUCTION / AMÉNAGEMENT / TRANSFORMATION

Responsable d'exploitation grandes cultures-transformation boulangerie-agriculture biologique F/H

AY008990 - PUY-DE-DÔME



● **Missions :** Le projet La FERME DE SARLIEVE propose de répondre aux enjeux actuels de souveraineté alimentaire et au défi climatique en changeant la façon de réaliser l'activité agricole. Agroécologie participative et nouveau modèle d'exercice de l'activité agricole en sont les caractéristiques novatrices fortes. La

ferme s'inscrit dans un projet de transformation sociale. La ferme Créée fin 2021, elle est située à proximité de Clermont Ferrand sur les communes de Cournon d'Auvergne, Pérignat les Sarliève et La Roche Blanche. La ferme dispose d'un bail rural de 25 ans (bientôt fermière de Terre de Liens) sur une surface de 80 ha avec une perspective de développement pour concrétiser ses ambitions écologiques, économiques et sociales. Elle est engagée en Agriculture Biologique depuis l'automne 2021. Les activités principales sont la production de céréales, oléo protéagineux et luzerne sur 70 ha, et une parcelle de 3 ha dédiée au maraîchage de plein champ. Les travaux des cultures sont actuellement délégués à une entreprise de travaux agricoles et l'objectif est de reprendre en interne tous ces travaux (sauf moisson) dès que possible. La ferme recherche la création de valeur ajoutée par la transformation des produits, leur valorisation par des circuits courts ou mutualisés avec d'autres producteurs, le développement de services autour de la sensibilisation de différents publics aux nécessaires relations agriculture environnement. Le plan d'activités à 5 ans prévoit la constitution d'une équipe de cinq salarié.e.s. La ferme juridique et sociale La ferme est une société coopérative d'intérêt collectif (SCIC) : cette forme juridique permet le portage du projet politique de la ferme par une diversité d'acteurs locaux (travailleurs, associations, citoyens, collectivités territoriales), la pluralité des activités et un système social favorable aux travailleurs (accès possible en gouvernance, protection sociale, rémunération assurée). La vie coopérative avec l'ensemble des associés est une réalité importante de la ferme. Les missions La ferme recherche un.e nouvelle associé.e/ salarié.e pour compléter l'équipe composée de deux salariées (dont une à temps partiel). Le salarié ou la salariée, pouvant devenir associé.e, remplira trois missions : suivi des grandes cultures (70 ha dont 20 ha de luzerne) environ 50 % du temps gestion de l'assolement, mise en place et entretien des cultures, récolte, commercialisation gestion du dossier PAC et des relations Eco-cert, relations clients et fournisseurs entretien du matériel mise en place et développement de la transformation du blé en pain et produits de boulangerie environ 30 % du temps recherche des moyens matériels et installations lancement de la transformation à échelle réduite avant un développement ultérieur appui à la production de légumes et à la vente directe environ 20 % du temps

● **Profil :** Les compétences, savoir être, savoir faire : expérience en conduite de cultures et en mécanique agricole et autonomie dans ces domaines expérience en transformation boulangerie appréciée, ou à minima le souhait de se former dans cette activité (avec l'appui de fermes partenaires) relations humaines : la place importante du collectif (associé.e.s, équipe de travail, dimension citoyenne) exige des capacités relationnelles fortes capacités

de gestion économique, et envie de participer aux décisions concernant le fonctionnement et le développement de la ferme convictions pour l'Agriculture Biologique Vous êtes idéalement issu d'une formation supérieure en agriculture et avez une expérience significative sur poste similaire.

● **Conditions proposées :** Poste salarié. Possibilité d'évolution vers un statut d'associé. Un entretien oral aura lieu au siège, le 15/10/2024

Aide technique travaux sylvicoles et gestion forestière F/H -Loir-et-cher [4]

AY009655 - LOIR-ET-CHER



UNISYLVA est la deuxième coopérative forestière française dont le territoire s'étend sur les régions Auvergne, Limousin, Centre et Bourgogne. Elle regroupe plus de 13 400 propriétaires forestiers issus de régions et de cultures différentes, représentant une forêt d'environ 380 000 hectares gérés durablement. Elle réalise un CA de 81 MEUR et s'appuie au quotidien sur une équipe de 200 salariés et 250 emplois induits. Entreprise à taille humaine, UNISYLVA est rejointe par de nombreux collaborateurs recherchant des postes à forte technicité. Dans le cadre de son développement, UNISYLVA recherche un Aide Technique Forestier (H/F) pour son agence Perche Sologne, site de Vineuil (41), chargé des travaux de sylviculture et de l'assistance à la gestion des massifs forestiers privés.

● **Missions :** Sous l'autorité des techniciens forestiers et du Responsable de secteur de l'agence, vous aurez pour missions : Réalisation de travaux sylvicoles : dégagements, tailles, plantations, abattages ponctuels... :o Surveillance des travaux sylvicoles réalisés par les sous traitants :o Appui au suivi de gestion des propriétés : marquage d'éclaircies, martelages, inventaires :o Appui à la préparation des ventes groupées (classement et présentation des lots, cubages) :o Surveillance et réceptions des chantiers d'exploitation bois de chauffage contractés avec des particuliers :o Relations ponctuelles avec les associations de chasse.

● **Profil :** BEPA, Bac Pro ou BT, BTS Forestier. Vous êtes de tempérament volontaire, doté d'une bonne aptitude relationnelle et de discrétion. Vous êtes autonome et organisé dans le travail. Vous maîtrisez les engins mécaniques forestiers (tronçonneuse, débroussaillouse ...) et les travaux manuels en forêt. Vous connaissez le monde de la chasse.

● **Conditions proposées :** Conditions : CDI. Activité dans le Loir Et Cher et départements limitrophes. Voiture de service. Salaire brut mensuel à partir de 2 080EUR (hors systèmes collectifs de prime). Grille de salaire évolutive.

Directeur de production F/H

AY009731 - HAUTS-DE-SEINE



Yann Couvreur s'est lancé un défi : désacraliser le luxe, sortir la pâtisserie haut de gamme des palaces pour la mettre à la portée de tous. Chef Pâtissier reconnu, Yann Couvreur sculpte, par ses boutiques et sur différents autres canaux de distribution, une pâtisserie sur mesure qui convient à son credo : un univers centré sur le respect du produit et la justesse des saveurs. Dans le cadre de notre développement, nous recherchons Notre DIRECTEUR(TRICE) DE PRODUCTION (CDI)/H/F

● **Missions :** Dans un environnement challengeant associant nouveaux locaux situés à Colombes (92), nouveaux équipements et création d'équipes, votre rôle sera de piloter et de coordonner l'ensemble des activités du site à travers le management des équipes de production (50 à 80 personnes) et de superviser les activités de qualité, de maintenance et de logistique du site. Rattaché à la direction générale, vous travaillerez en étroite collaboration avec le chef Yann COUVREUR afin : D'organiser et d'optimiser le travail des équipes de production, nettoyage et logistique Prendre en charge la planification de la production, la gestion et l'organisation du laboratoire De superviser l'organisation du contrôle qualité des produits finis pour s'assurer qu'ils répondent aux exigences de l'entreprise De manager et de gérer le personnel (recrutement, formation, évaluation, gestion des plannings) en favorisant un environnement de travail positif et motivant. D'optimiser les processus en identifiant les opportunités d'amélioration pour mettre en œuvre des actions visant à accroître l'efficacité [sécurité, qualité, délais, environnement] et à réduire les coûts. D'assurer un suivi de la performance par l'intermédiaire d'indicateurs clés et un reporting régulier auprès du COMEX et de la direction générale. Vous participez au COMEX

● **Profil :** De formation bac+3 / bac+5 en agroalimentaire, vous bénéficiez de plusieurs années d'expérience en gestion d'équipe de production dans un contexte agroalimentaire, de préférence dans le secteur des métiers de bouche. Une expérience significative en pâtisserie serait un plus. Homme/femme de terrain, vous faites preuve de bon sens, de leadership et êtes organisé pour gérer plusieurs tâches simultanément et être capable de résoudre des problèmes en prenant rapidement les bonnes décisions. Vous avez un bon relationnel et vous appréciez le travail en équipes. Vous maîtrisez l'outil informatique et connaissez les logiciels de gestion de production [Excel, ERP, ...].

FONCTIONS SUPPORT

Chargé(e) de gestion des conventions multi-acteurs/ multi-réseaux F/H

AY009551 - PARIS



Les Chambres d'agriculture sont des établissements publics dirigés par des élus représentant les principaux acteurs du secteur agricole, rural et forestier. Chambres d'agriculture France (CDAF) accompagne et apporte un appui aux 103 chambres de ce réseau consulaire pour développer une agriculture durable,

compétitive qui renforce la souveraineté alimentaire de la France tout en répondant aux enjeux climatiques et environnementaux. Dans le cadre de ses missions, CDA France mobilise, coordonne et suit les actions des Chambres d'agriculture dans des projets de grandes ampleurs issus de l'action publique et des politiques publiques [ex. loi d'orientation agricoles et d'avenir] et/ou des projets transverses impliquant un fort déploiement en lien avec le projet stratégique 2019 2025 des Chambres d'agriculture. La mise en œuvre de ces initiatives et projets fait l'objet de plusieurs conventions de partenariat multi acteurs et multi réseaux qui précisent les modalités d'attribution et les conditions d'utilisation du concours financier attribué par le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. Dans ce cadre, CDA France a en charge la gestion et le suivi administratif et financier de

Sélection d'annonces

ces conventions et réalise un appui aux chambres régionales et départementales et aux réseaux partenaires de ces initiatives et projets. Le poste « Chargé(e) de gestion des conventions multi acteurs / multi réseaux » proposé en CDD est à pourvoir à CDA France au sein de la Direction « Action publique et projets stratégiques transverses ».

● **Missions :** Vous participerez aux actions de la Direction et vous aurez pour principale mission la gestion administrative et financière des conventions avec les Chambres et les autres partenaires impliqués. Les activités associées seront notamment : Assurer le suivi administratif des conventions [appui à la préparation des délibérations, formalisation des conventions, préparation et collecte des documents annexes, compilation et rédaction des livrables et justificatifs administratifs dont rapports financiers, organisation des circuits de signatures] en lien étroit avec le service juridique et avec la cellule de contrôle de gestion de CDA France Assurer le suivi financier des conventions [suivi des dépenses effectuées par CDA France et par les partenaires, identification et régulation des risques de sous consommation, appui à la préparation du budget général de CDA France] en lien avec le service financier de CDA France Assurer le suivi quotidien des bases de données [élaboration et tenue des tableaux de bords administratifs et financiers, anticipation des échéances...] Être en appui du responsable du projet pour assurer le lien avec le financeur et les structures partenaires pour toutes les questions relatives aux conventions [suivi des dossiers, relances des réalisateurs...] Assurer un rôle de conseil et d'information auprès des structures partenaires nationales et territoriales [appui technique et administratif, respects des échéances...] La contribution à l'amélioration continue et à la simplification des procédures internes [automatisation de l'édition des documents, mise en cohérence et simplification des procédures...] Autres tâches administratives et organisationnelles liées à la vie de la direction

● **Profil :** Niveau Bac+3 avec une première expérience professionnelle de 2 ans Diplôme en gestion administrative et/ou financière avec expérience confirmée dans la gestion et le suivi de conventions ou de contrats : Connaissances souhaitées des règles de comptabilité publique et du droit des contrats [privé ou public] : Connaissance de l'organisation et du fonctionnement des institutions chargées du développement agricole appréciée : Très bon relationnel et aptitude au travail en équipe : Parfaite maîtrise des outils bureautiques, en particulier Excel : Appétence pour la manipulation de base de données et tableurs Excel : Sens de l'organisation, rigueur et méthode.

● **Conditions proposées :** Lieu de travail : Paris 8e Prise de poste dès que possible, détachement possible d'une chambre ou d'un établissement public Type de contrat : CDD de 3 ans Autres avantages : 16 RTT/an Restauration collective Possibilité de formations professionnelles Télétravail à hauteur de 2 jours max/semaine [après 2 mois d'ancienneté] Mutuelle Cv+ Lettre de motivation

DIRECTION

Directeur technique, commercial, administratif F/H

AY009539 - BOUCHES-DU-RHÔNE

LES VIGNERONS DU MONT STE VICTOIRE, entreprise coopérative vinicole dynamique, forte de son équipe renouvelée, dans des locaux récents situés au pied du site exceptionnel de la Sainte Victoire. Notre cave coopérative élabore et commercialise principalement en vrac négoce plus de 30 000 HL de vins rosés de Provence premium au cœur d'un village authentique de Provence, recherche son DIRECTEUR TECHNIQUE COMMERCIAL ET ADMINISTRATIF F/H, moteur de la poursuite de la montée en gamme.

● **Missions :** Définit avec le conseil d'administration la stratégie au vignoble, la politique commerciale et les profils de vins à élaborer. Le/la directeur/trice participe activement aux séances du conseil d'administration et du bureau. Il/elle est partie prenante et force de proposition dans les projets de restructuration, d'investissements et d'innovation. Assure la gestion quotidienne de la cave coopérative, pendant les vendanges, il planifie les apports de raisins avec le conseil d'administration. Anime les ventes en vrac en collaboration avec le président Valide et coordonne les

process de vinifications et d'élevage, la préservation et la gestion des stocks des vins, ainsi que le conditionnement à façon. Gère les achats de fournisseurs pour la cave, de matériel, sélectionne et évalue les fournisseurs. Assure la conformité réglementaire [traçabilité et sécurité alimentaire des vins et des intrants, obligations des sites ICPE] Encadre l'ensemble du personnel de la coopérative [7 ETP à l'année] ainsi que le personnel saisonnier. Il embauche et débauche en collaboration et sous le contrôle du conseil d'administration. Anime la force de vente directe [caveau, salon ...] Participe à la maîtrise des coûts de revient et à l'amélioration de la productivité, dans la recherche de l'optimisation et de l'efficacité

● **Profil :** Cadre technique et commercial, temps complet au forfait jours, rattaché à la convention nationale des caves coopératives IDCC 7005 Un diplôme de licence minimum / Master / Ingénieur / Diplôme national d'œnologie est un plus Vous avez 10 ans d'expérience dans un poste équivalent, vous avez déjà une expérience réussie en vinification de gros volumes Une connaissance de la coopération est un plus. Vous avez le sens de l'écoute, une faculté d'observation et d'analyse, le sens de la communication, et de la cohésion. Vous savez travailler en équipe. Votre sens de l'organisation, votre esprit de synthèse, le sens des responsabilités, vos compétences en gestion et en management sont reconnues.

● **Conditions proposées :** CDI.

Directeur d'organisme de sélection F/H

AY009704 - DEUX-SÈVRES



France Parthenaise assure les missions d'Organisme de Sélection de la race Parthenaise et les missions d'Organisme de Défense et de Gestion du Label Rouge la Parthenaise. La structure rassemble 330 élevages ainsi qu'une quarantaine d'organismes liés à la race via les missions d'OS ou d'ODG. La structure emploie actuellement 6 salariés. Sous l'autorité du Président et du Conseil d'Administration, vous assurez la direction de la structure et l'ingénierie liée à l'activité d'OS.

● **Missions :** Direction, gestion et organisation des salariés Organiser et animer les conseils d'administration, bureaux et assemblée générale Instruire les dossiers de financement Gérer les différentes manifestations mise en place par la structure Assurer l'ingénierie liée aux activités de l'OS en lien avec le règlement zootechnique européen Gestion du fichier racial Évaluation génétique et génomique Gestion de la station d'évaluation de reproducteurs Mise en place de travaux en lien avec le programme de sélection Suivi et orientation de la filière Label Rouge ainsi que la filière non Label Toutes autres missions liées à l'activité de France Parthenaise Suivi de la structure SARL Génétique Parthenaise en lien avec le Gérant

● **Profil :** De formation ingénieur agri/agro, vous avez une expérience d'au moins 3 à 5 ans dans la filière viande bovine et amélioration génétique. Vous faites preuve d'autonomie, de rigueur et possédez de bonnes capacités d'animation. Vous maîtrisez l'informatique usuelle.

● **Conditions proposées :** Entrée dès accord, CDI après période d'essai. Rémunération selon profil et expérience. Statut cadre ou équivalent Poste basé à côté de Niort, les ruralies - 79230 Vouillé Déplacements à prévoir vers Paris, en Nouvelle Aquitaine. Pays de la Loire et zone de développement de la race

CONSEIL / ANIMATION

Agent relations cultures lin F/H

AY009570 - SEINE-MARITIME



Coopérative agricole de teillage de lin basée en Seine Maritime [76] et regroupant 400 adhérents sur 8 500 ha recherche un Agent relations cultures F/H pour renforcer son équipe.

● **Missions :** Vos missions sont les

suivantes : Appui technique auprès des adhérents de la Coopérative sur un secteur géographique défini, du semis jusqu'à la récolte : conseils aux adhérents sur leurs interventions phytosanitaires, diagnostic des parasites et diverses maladies : Animation de groupes et de réunions techniques : Organisation et suivi des travaux de récolte en juillet et août [arrachages, écapulages, retournages et ramassages] Participation aux remises de résultats techniques après teillage, analyse et synthèse des pratiques culturales.

● **Profil :** Issu(e) d'une formation en productions végétales de niveau Bac +3 minimum. Vous avez idéalement une expérience dans le conseil technique en milieu agricole et/ou dans l'expérimentation. Vous disposez des qualités suivantes : bonne communication, autonomie, sens de l'organisation, disponibilité, esprit d'analyse et de synthèse. Vous avez l'esprit d'équipe pour travailler avec les autres techniciens de la Coopérative.

● **Conditions proposées :** Contrat à Durée Indéterminée à pourvoir immédiatement afin de préparer la prochaine campagne Intégration au poste : période de formation interne Mise à disposition d'une voiture, d'un téléphone et d'un ordinateur portable Salaire à négocier selon profil

Chargé(e) de mission 'protection des aires d'alimentation de captages' F/H

AY009653 - SEINE-MARITIME



Le Syndicat des Bassins Versants Cailly Aubette Robec (SBV CAR), situé au nord de Rouen, intervient principalement dans les domaines de la prévention des inondations, de la gestion des milieux aquatiques et de la protection de la ressource en eau dans le cadre d'un SAGE [Schéma d'Aménagement et de Gestion des Eaux]. Dans ce contexte, vous serez chargé(e) d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes d'actions agricoles sur des Aires d'Alimentation de Captages (AAC) en binôme avec un autre Chargé de mission «protection de la ressource» du SBV CAR.

● **Missions :** 1. Piloter et mettre en œuvre des actions de protection de la ressource en eau sur les zones agricoles Contribuer à l'amélioration de la connaissance du fonctionnement hydrogéologique des AAC, des acteurs du territoire et des pressions agricoles et suivre la qualité de l'eau aux captages. Animer spécifiquement la mise en œuvre des programmes d'actions agricoles sur certaines AAC telles que les sources du Robec et de Carville. Concevoir et organiser des actions de sensibilisation, de formation et d'accompagnement des agriculteurs, pour développer des pratiques et systèmes agricoles compatibles avec la préservation de la ressource en eau notamment en réduisant l'usage des produits phytosanitaires de synthèse [agriculture intégrée, agriculture biologique, couverts, désherbage mécanique, cultures Bas Niveaux d'Intrants ...] en partenariat avec les organismes professionnels agricoles. Contribuer à la mise en œuvre des plans d'aménagement d'hydraulique douce [haies, fascine, zones tampon en herbe, fossé, talus ...] en concertation avec les propriétaires exploitants pour réduire les phénomènes de ruissellements, d'érosion des sols et le transfert de polluants associés en lien avec l'Animatrice hydraulique douce, biodiversité et paysage. Suivre la réalisation et contribuer aux diagnostics individuels d'exploitations agricoles et proposer des adaptations des systèmes de production pour restaurer la qualité de l'Eau. Concevoir ou adapter localement des dispositifs de soutien des agriculteurs pour évoluer vers des pratiques permettant la restauration de la qualité de l'Eau et accompagner les agriculteurs pour la contractualisation [Paiements pour Services Environnementaux ...]. Participer à l'actualisation de la stratégie de protection de la ressource en Eau et à la stratégie foncière du syndicat. Rédiger des dossiers de demandes de subvention pour les agriculteurs et l'activité du syndicat. 2. Participer à l'animation générale du SAGE et aux actions de communication Participer à la rédaction de rapports d'activité, à la mise à jour du tableau de bord du SAGE et à l'alimentation de la base de données. Participer à l'élaboration du plan de communication du SAGE et à la mise à jour du site internet en lien avec le Chargé de mission communication. Élaborer des documents de communication pour inciter les agriculteurs aux changements de pratiques pour reconquérir la qualité des masses d'eau en lien avec le Chargé de mission communication.

● **Profil :** Diplôme souhaité : Bac +5 / Diplôme d'ingénieur



Dossier spécial Space

Le Space, Salon international des productions animales, qui aura lieu du mardi 17 au jeudi 19 septembre au Parc-Expo de Rennes, affirme, pour sa nouvelle édition, des ambitions toujours aussi fortes : porter les enjeux du monde de l'élevage, être le moment de rassemblement de toutes les productions animales pour regarder vers l'avenir et, grâce à la modernité et aux innovations présentées par les exposants, être une vitrine de la réalité du monde de l'élevage d'aujourd'hui. La délégation Bretagne de l'Apecita y sera présente pour présenter au public nombreux l'ensemble de ses services aux candidats, aux entreprises ainsi qu'aux centres de formation. Des services mis en lumière dans le prochain dossier de *Tribune Verte*, à paraître le 12 septembre prochain.

À NOTER DANS VOS AGENDAS

Sommet de l'élevage

- Du 1^{er} au 4 octobre 2024
- Clermont-Ferrand (63)

Rendez-vous est donné du 1^{er} au 4 octobre à Clermont-Ferrand au Sommet de l'élevage. 2000 animaux, 1700 exposants et 120000 visiteurs sont attendus pour cette 33^e édition, qui affiche d'ores et déjà une belle programmation, avec une centaine de conférences traitant des thèmes phares de l'actualité agricole.



L'Apecita vous conseille

À LIRE



« Les projets alimentaires territoriaux : vers des actions collectives »

- Par **Mayté Banzo, Christophe Beaurain, Bernard Del'Homme et Marie Lemarié-Boutry**
- Éditions **Quæ**
- **172 pages**
- **28 euros**

Instaurés par la loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt de 2014, les projets alimentaires territoriaux (PAT) ont connu ces dernières années un engouement sans précédent. Alors qu'en juillet 2019, seulement 27 PAT étaient reconnus par le ministère de l'Agriculture, on en compte 435 en 2024. Cet enthousiasme, ranimé par la crise de la Covid-19, exprime une volonté conjointe – entre action publique et souhait citoyen – de promouvoir la territorialisation de l'agriculture et de l'alimentation. Le dispositif PAT invite les collectivités locales et les territoires de projet à participer activement à cette dynamique.

Fruit d'une collaboration entre une vingtaine de chercheurs issus de cinq laboratoires de recherche, cet ouvrage offre des éclairages sur les principaux enjeux, interrogations et controverses liés à la mise en œuvre des projets alimentaires territoriaux. Il combine des éléments de cadrage théorique avec des études de cas localisées en région Nouvelle-Aquitaine, tout en donnant la parole aux divers acteurs territoriaux concernés par ces projets. Destiné aux collectivités territoriales, mais aussi aux enseignants, étudiants et citoyens intéressés par les relations agriculture-alimentation, ce livre invite à renforcer les liens entre recherche et actions opérationnelles, essentiels pour le succès de ce type d'initiatives collectives.

« Le contrat de travail en pratique »

- Par **François Taquet**
- Éditions **Gereso**
- **173 pages**
- **23 euros**

Entre ce que le droit du travail semble permettre et les restrictions imposées par la jurisprudence, rédiger un contrat de travail n'est pas toujours chose facile ! Ce livre a pour ambition de présenter une synthèse sur le droit applicable en matière de contrat à durée indéterminée, de contrat à temps partiel, de contrat de travail intermittent et d'apprentissage, de contrat à durée déterminée. Qu'est-ce qu'un contrat de travail ? Quelles sont les clauses du CDI ? Quelle est la durée minimum et maximum d'un temps partiel ? Quelles sont les conditions de mise en œuvre d'un contrat de travail intermittent ? Comment rompre un CDD ? Employeurs, gestionnaires RH ou salariés, cet ouvrage 100 % opérationnel vous accompagnera dans la rédaction et la compréhension de vos contrats de travail. Rédigé dans un style simple et accessible, ce guide très pratique vous présente un panorama complet sur la législation en vigueur et sur ce qui a changé depuis les ordonnances Macron, afin que nul ne soit lésé dans ses droits.





ENTRETIENS (II)

À chacun sa **RECETTE**

Différents types d'entretien peuvent vous être proposés. Si les initiatives innovantes ne manquent pas, on reste, la plupart du temps, sur des méthodes très classiques.

■ L'ENTRETIEN INDIVIDUEL

Le plus répandu et le plus simple. Il s'agit d'un face-à-face candidat/recruteur. Vous serez évalué sur vos connaissances, vos compétences professionnelles, vos capacités à évoluer, vos motivations, ambitions, exigences, votre personnalité (relationnel, autonomie, autorité, organisation, sens de l'initiative).

Selon les entreprises et les personnes qui vous reçoivent, il peut être très structuré ou laisser une large place à l'intuition et la digression, ce qui nécessitera une grande vigilance de la part du candidat pour recentrer l'échange sur son profil et les missions du poste à pourvoir.

■ L'ENTRETIEN DEVANT UN JURY

Identique au précédent sur le principe, mais avec plusieurs interlocuteurs face aux candidats (plus fréquent lors des entretiens dans les collectivités) ou autour d'une table (plus fréquent pour les entretiens en entreprise). Ceci nécessite une concentration accrue de la part du candidat, sous peine de se faire déstabiliser sous le « mitraillage » de questions simultanées et parfois décousues.

■ LES ENTRETIENS INDIVIDUELS SUCCESSIFS (OU ENTRETIENS EN CHAÎNE)

Les candidats rencontrent successivement plusieurs interlo-

cuteurs, tous parties prenantes dans le recrutement.

Chaque « recruteur » mène ses investigations en fonction de sa mission dans le cadre de l'entreprise. À l'issue des entretiens, les recruteurs mettent en commun leurs impressions.

Ce type d'entretien permet de vérifier la cohérence des arguments et des comportements des candidats, tout en permettant que certains membres du jury ne soient pas « étouffés » ou « bridés » par la présence de leurs responsables hiérarchiques ou de collègues plus bavards.

■ L'ENTRETIEN DE GROUPE

Son premier attrait est le gain de temps, en convoquant l'ensemble des candidats on peut leur faire une présentation commune de l'entreprise et du poste à pourvoir. Beaucoup d'entreprises limitent la phase collective à cet aspect-là, pour recevoir ensuite les candidats de manière individuelle tout au long de la journée.

Pour des postes nécessitant de fortes qualités relationnelles, des aptitudes pour l'animation ou pour le travail de groupe, on peut programmer un débat entre les candidats, sur un thème représentatif de leurs futures missions. Ce type d'entretien permet de repérer très rapidement les candidats à l'aise en groupe et de vérifier leur capacité d'expression, leur capacité d'analyse et leur force de proposition.



Exemple de sujet proposé pour une mise en situation/débat entre candidats

« Vous êtes 3 animateurs techniques de la filière viticole, chargés d'organiser une visite d'un domaine avant-gardiste du Languedoc pour des techniciens vignobles de caves coopératives. Ce domaine a une approche totalement atypique de la taille, aux antipodes des pratiques habituelles dans votre région, mais susceptible de garantir de gros gains de productivité dans une période économique difficile. Connaissant le fort scepticisme des techniciens sur le sujet, vous disposez d'une heure pour vous concerter au préalable afin de définir ensemble les enjeux de la journée, tant d'un point de vue technique que psychologique : contenu de la visite et du témoignage de l'exploitant, émergence des freins et leviers potentiels en suscitant les échanges, exploitation ultérieure des effets de la journée... À l'issue des échanges vous devrez arrêter une position commune qui servira de fil conducteur à cette visite. À travers cet exercice, on ne vous demande pas une prise de position technique ou un exposé exhaustif sur le sujet, mais on cherche à évaluer votre capacité de négociation et de pilotage d'une action de « lobbying » technique avec des partenaires professionnels.

LE CONSEIL APECITA

Si cela n'a pas été fait spontanément, faites-vous bien préciser le rôle de chaque membre du jury, pour mieux comprendre « où ils veulent en venir » par leurs investigations. Côté candidat, on peut être perturbé par les différences de vision des missions entre les « recruteurs », il ne faut donc pas hésiter à demander au décideur final de synthétiser et de clarifier les points qui peuvent sembler ambigus ou contradictoires.

