



## ESSENTIEL DE L'ACTU

Adivalor : recycler 100 %  
des déchets agricoles p. 3



## FOCUS RH

Transformation numérique :  
la DRH au milieu du gué p. 24

4 AVRIL 2024 - N° 3038 - 4 €

# TRIBUNE **v**erte

L'emploi et la formation en agriculture et agroalimentaire

DOSSIER SPÉCIAL

## Cap sur l'alternance



**apecita**  
l'emploi agri, agro  
& environnement

Actuellement :

**1156** OFFRES  
D'EMPLOI

à retrouver sur le site  
[www.apecita.com](http://www.apecita.com)



**Libre-échange**

# LE SÉNAT RETOQUE LE CETA

En raison de ce qu'ils considèrent comme une « *distorsion de concurrence* », les sénateurs se sont opposés, le 21 mars, à la ratification du Ceta.

En cas d'arrêt de cet accord de libre-échange entre l'UE et le Canada mis en place en 2017, les secteurs français du vin, spiritueux et du fromage pourraient accuser une importante baisse de leurs exportations.

En effet, selon Franck Riester, ministre chargé des relations avec le Parlement, « *en six ans, les exportations vers le Canada ont bondi de 33 % et l'excédent des filières agricoles et agroalimentaires a été multiplié par trois, à 578 millions d'euros. Le Ceta, c'est + 24 % d'exportations vers le Canada pour le vin et + 60 % pour le fromage* ». Et pour l'élevage, « *nous n'avons pas été envahis par le bœuf canadien, a-t-il ajouté. L'effet du Ceta a été quasi nul: les importations du Canada représentent 0,0034 % de notre consommation de bœuf. C'est moins de 0,001 % pour la volaille et le porc* ».

Un arrêt du Ceta se traduirait par « *des tarifs douaniers plus*



REDPIXEL / ADOBE STOCK

*élevés, des coûts plus importants pour le consommateur final, moins de pénétration et donc un recul des vins français sur le marché canadien* », redoute Jean-Marie Fabre, président du syndicat Vignerons indépendants. Ce serait « *un coup d'arrêt et une très mauvaise nouvelle pour la filière vitivinicole, nos TPE exportatrices et pour l'économie française* ». Pour autant, Yoann Barbe, trésorier de la Fédération nationale des producteurs de lait (FNPL), explique que « *la valeur des produits fromagers exportés ne revient pas directement aux producteurs, alors que ce sont eux qui font le produit principal qui est le lait. Il était donc compliqué pour nous de s'afficher pour le Ceta* ». Le texte doit désormais retourner à l'Assemblée nationale.

## sommaire



## 15 JOURS EN CHIFFRES

**Fait marquant p. 2**

**Essentiel de l'actu p. 3**

**Essentiel des filières p. 5**

**Actu de la formation p. 8**

**Dossier p. 9**

**Métier à la loupe p. 22**

**Focus RH p. 24**

**En immersion p. 26**

**Nos petites annonces p. 27**

**À paraître p. 31**

**Fiche emploi p. 32**

**1200**  
classes engagées  
dans l'opération  
« 1 jeune, 1 arbre ».

● 90 millions d'euros pour le nouveau plan de soutien à l'agriculture biologique.

**100 %**  
des tomates  
Solarenn emballées  
sans plastique.

● 1 899 000 hectolitres de vin produits en Bourgogne en 2023, soit l'équivalent de 253 millions de bouteilles.

Pour nous contacter : Tribune Verte : 23, rue Dupont-des-Loges BP 90146 – F-57004 Metz Cedex 01 – Tél. 03 87 69 89 75 – Fax 03 87 69 18 14 – L'actualisation des informations est réalisée par les services de l'Apecita. Toutes les remarques ou informations nouvelles concernant ce document sont les bienvenues pour permettre d'améliorer les prochaines éditions. Elles doivent être adressées à l'Apecita, 1 rue Cardinal Mercier – 75009 Paris. Tél. : 01 44 53 20 20 – brochures@apccita.com – www.apccita.com. Rédaction : Pixel6TM (animatrice de Tribune Verte : Aude Bressolier, a.bressolier@pixel6tm.com). — Pour joindre la rédaction, faites le 03 87 69 02 57. Secrétariat de rédaction : Pixel6TM. Correction-révision : Pixel6TM. Photographie : Pixel6TM (Laurent Theeten, responsable image, l.theeten@pixel6tm.com). Mise en page et photogravure : Pixel6TM – Conception éditoriale et graphique : Pixel6TM. Tél. 03 87 69 18 01 – Publicité « centres de formation » : Nadia Dumari, Tél : 03 57 84 02 54, Mobile : 07 81 12 82 60 – Éditeur : MÉDIA SAS au capital de 962 786 € – 23, rue Dupont-des-Loges- BP 90146 - F-57004 Metz Cedex 01 – Code APE 221E – Président GROUPE/TM Directeur de la publication : François Grandidier. ISSN : 0757-3243. Dépôt légal : à parution. Photos de couverture : Nuthawut/Adobe Stock.

Impression Socosprint Imprimeurs, route d'Archettes, 88000 Épinal. Origine géographique du papier : Suisse, taux de fibres recyclées : 55 %, certification des fibres utilisées : PEFC 100 %, indicateur environnemental : eutrophisation 0,013 kg/t



Ce magazine est une marque du groupe **TÉMA**



## Adivalor

# RECYCLER 100 % DES DÉCHETS AGRICOLES À L'HORIZON 2030

En 2023, 97 000 tonnes de déchets plastiques agricoles ont été collectées par Adivalor, la filière de collecte et de recyclage des déchets de l'agrofour-niture, soit une augmentation de 4 000 tonnes par rapport à l'année précédente. Les efforts conjoints entre les agriculteurs, distributeurs et metteurs en marché se traduisent par un taux de collecte de 79 %, avec une augmentation significative des volumes collectés pour les plastiques d'élevage. En 2023, Adivalor a lancé un nouveau programme de collecte à destination des élevages en valorisant désormais les emballages vides de nutrition animale. Cette année, la structure a également développé la collecte des pots horticoles usagés. Désormais, 25 types de déchets sont collectés pour être recyclés. Par ailleurs, la relocalisation du recyclage dans les territoires français s'accélère, avec pour objectif de recycler 80 % des déchets agricoles dans l'Hexagone d'ici 2025. Adivalor a signé le 28 février un nouvel accord-cadre avec le ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires. Objectif : 100 % des déchets collectés seront recyclés à l'horizon 2030. Dans cette optique, Adivalor va concrétiser plusieurs partenariats : inauguration de Novus pour la gestion des big bags en mai 2024, doublement des capacités dédiées aux films agricoles d'une unité du site de Suez dans le Maine-et-Loire dès mai 2024, et inauguration de Néoplast, en 2025 pour recycler les films d'élevage. En 2024, Adivalor annonce élargir son programme de collecte avec le recyclage des voiles non tissés, utilisé notamment en maraîchage.



## Proposition de loi

### ● RETRAITE AGRICOLE : RETENIR LES 25 MEILLEURES ANNÉES

Le 19 mars 2024, le Sénat a voté, à l'unanimité, en faveur d'une proposition de loi concernant le calcul des pensions de retraite de base des travailleurs non salariés des professions agricoles. Elle intervient à la suite des constats de la direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (Drees). En effet, les revenus agricoles des pensions s'élèvent en moyenne à 840 euros bruts par mois, bien en deçà de la moyenne nationale qui est de 1 531 euros pour l'ensemble des retraités. « Dans ce contexte, la proposition de loi améliore les retraites agricoles dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et précise la loi du 13 février 2023 visant à calculer la retraite de base des non-salariés agricoles en retenant les 25 années d'assurance les plus avantageuses », indique le Sénat. La commission des affaires sociales a décidé de maintenir la composition actuelle du calcul des retraites agricoles, en conservant les 25 meilleures années. Par conséquent, la retraite serait composée de la retraite forfaitaire ainsi que d'une retraite proportionnelle, calculée sur la base des 25 meilleures années de points, et non pas en revenus.

## Administratif

# LA MSA LANCE UN NOUVEAU SITE POUR DÉCLARER LES CONTRATS COURTS

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, la MSA propose aux employeurs, disposant d'un numéro de Siret, une version repensée du service en ligne Tesa. Cette nouvelle version, avec une interface modernisée, vise à simplifier les démarches administratives liées à l'embauche de travailleurs saisonniers ou à durée déterminée de trois mois maximum. Elle offre une meilleure ergonomie et une utilisation plus fluide sur tous les écrans. Grâce à une aide à la saisie renforcée, les employeurs bénéficieront d'une assistance accrue lors de la déclaration des contrats courts. Par exemple, des données préchargées seront disponibles pour alléger les

saisies, tandis qu'une fonction d'aide au contrôle de la qualité déclarative sécurisera la génération des déclarations sociales nominatives (DSN). De plus, elle met à disposition les bulletins de paie avec l'information sur le montant net social et assure, au travers de la DSN, la transmission automatique des données de l'attestation employeur à France Travail.

Avec ce nouveau Tesa, la MSA peut désormais générer, pour le compte des entreprises, la DSN. Cette opération garantit le prélèvement mensuel à la source de l'impôt des salariés et accélère la gestion de leurs droits sociaux.

Commission européenne

## ● RÉVISION DE LA NORME BCAA 9 POUR LA FRANCE

La Commission européenne a répondu à la demande portée par la France de simplification des règles de la PAC sur la révision de la norme relative aux « bonnes conditions agricoles et environnementales » dite BCAA 9. Concrètement, cela permettra à un agriculteur qui avait une interdiction stricte de labourer des prairies permanentes, désignées comme sensibles, de pouvoir les convertir.

En Lozère, l'application du zonage découlant de la « BCAA 9 » conduit certaines exploitations à voir 75 % ou plus de leur surface utile agricole (SAU) classés en prairie sensible. La stricte application de la BCAA 9 complique très fortement la lutte contre le campagnol terrestre, espèce nuisible et invasive

qui ravage les surfaces agricoles de ce département, tout en entraînant des pertes de revenus pour les agriculteurs et la dégradation de la biodiversité des prairies.

Le recours au labour sera désormais simplifié en cas de lutte contre ces animaux ou d'impact du dérèglement climatique, comme la sécheresse. Une simple notification à la direction départementale territoriale (DDT) sera désormais possible en lieu et place d'un recours à la force majeure. De manière plus globale, la France défendra l'introduction de dérogations pour l'application de cette norme, notamment pour les nouveaux agriculteurs installés, ainsi que pour les agriculteurs dont plus de 75 % de la SAU sont classés en prairie sensible.

Ministère de l'Agriculture

## ● SUIVRE EN LIGNE L'ÉTAT D'AVANCEMENT DES MESURES AGRICOLES

Le ministère de l'Agriculture vient de consacrer une page sur son site Internet au suivi de l'état d'avancement des mesures annoncées par le Gouvernement, lors de la mobilisation des agriculteurs.

Celui-ci a identifié sept grandes thématiques de travail :

- 1 Préserver notre souveraineté agricole et alimentaire
- 2 Mieux reconnaître le métier d'agriculteur
- 3 Redonner de la valeur à notre alimentation et du revenu aux agriculteurs
- 4 Un meilleur accompagnement des filières avec la mise en place de plans d'urgence et de soutien
- 5 Protéger contre la concurrence déloyale
- 6 Simplifier la vie quotidienne des agriculteurs
- 7 Assurer le renouvellement des générations en agriculture

Aujourd'hui, sur les 67 engagements pris, le ministère de l'Agriculture annonce que 100 % des chantiers sont ouverts, 85 % sont déjà faits ou avancés et 15 % sont engagés avec un planning.

Chambre d'agriculture

## ORACLE MESURE L'IMPACT DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les observatoires régionaux sur l'agriculture et le changement climatique (Oracle) sont portés par les chambres d'agriculture régionales d'une dizaine de régions françaises. Ils publient chaque année un ensemble d'indicateurs organisés autour de trois grands thèmes : l'analyse des indicateurs climatiques et agroclimatiques ; les impacts agricoles liés au dérèglement climatique ; les leviers d'adaptations et d'atténuations constatées déjà mis en œuvre. L'objectif ? Informer les conseillers agricoles, sensibiliser les agriculteurs et les inciter à adopter des pratiques d'adaptation et d'atténuation au changement climatique sur leurs exploitations.

Grâce au partenariat avec Météo France, le conseiller agricole pourra demander de lui construire des indicateurs agroclimatiques propres aux filières de son département. Par exemple : périodes et risques de gel en viticulture, évolution de la date de mise à l'herbe, disponibilité de l'eau pour la pousse de printemps dans les prairies, nombre de jours échaudants sur blé tendre... Tous ces indicateurs, plus parlants pour les agriculteurs, permettent de concrétiser le changement climatique à une échelle locale.

Les impacts agricoles liés uniquement au changement climatique déjà constatés dans sa région seront ainsi recensés. Parmi eux : l'évolution du rendement en blé tendre (qui stagne dans la plupart des régions françaises), expliqué majoritairement par l'augmentation des stress thermiques et hydriques de ces dernières années, ou l'avancée des stades phénologiques dans de nombreuses filières (floraison en arboriculture, débournement de la vigne)... Certains leviers d'action déjà mis en place permettent de mieux s'adapter à ce changement climatique. Des mesures comme l'avancée de la date de semis, le choix de précocité variétale pour tenter d'esquiver les périodes de sécheresse, le changement de cultures (substitution du blé par l'orge, par exemple), l'intégration de légumineuses pour améliorer son autonomie azotée, contribuent même à son atténuation.



## Fruits et légumes

### UNE MARQUE COMMUNE POUR LA GRENADE FRANÇAISE

Après le lancement officiel de l'association France Grenade au Salon de l'Agriculture 2023, le syndicat de producteurs tenait sa première vraie assemblée générale le 12 mars dernier, à Malaucène dans le Vaucluse. « Cette AG était l'occasion de valider le règlement intérieur de l'association et d'évoquer le règlement d'usage pour notre marque commune "France grenade", que nous souhaitons développer dans les années à venir, afin de mieux valoriser nos produits », explique Coralie Arnaud, productrice de grenades sur 5 ha et trésorière de l'association.

Le cahier des charges de la marque est d'ailleurs en cours de rédaction, en visant à terme une IGP. « Nous aimerions, à la manière de la fraise de Carpentras, miser sur une marque collective, avec de fortes actions de communication, explique le syndicat. L'idée ensuite est de pouvoir apposer un macaron sur les fruits frais ou sur les étiquettes des jus, pour les

producteurs et productrices adhérentes à la marque. Ensuite, nous aimerions pouvoir proposer une cuvée particulière de jus France Grenade, avec une qualité homogène tous les ans. En effet, selon les variétés, le jus de grenade peut avoir des saveurs très différentes. » Il aimerait pouvoir proposer une cuvée particulière de jus France Grenade, avec une qualité homogène tous les ans.

Résistant bien aux fortes chaleurs et très peu concernée par des maladies ou ravageurs (hormis quelques problématiques localisées de pucerons, cochenille, voire zeuzère), la grenade suscite de l'intérêt chez de nouveaux producteurs. Comptant actuellement 53 adhérents – principalement installés sur le pourtour méditerranéen – pour 145 ha de production, l'association France Grenade estime représenter environ 700 t de production (production moyenne de 5 t/ha, pouvant atteindre 10 t/ha en moyenne en pleine production).

« En France, nous estimons que la grenade est cultivée par 200 producteurs, sur 500 ha en tout, notamment en diversification. Beaucoup de producteurs viennent d'ailleurs de la viticulture, car les deux cultures ont beaucoup de similitudes. En 2026, nous devrions arriver à une pleine production de 5 000 t dans toute la France. En attendant, de nouveaux producteurs nous rejoignent régulièrement au sein du syndicat, pour défendre l'origine France », précise la trésorière.

En effet, face à une majorité de grenades d'origine turque, à des prix défiants malheureusement toute concurrence, les producteurs français misent sur la préférence nationale pour leurs productions locales. « Il nous faut éduquer le consommateur sur ce fruit aux nombreuses vertus et très largement cultivé en bio », poursuit la productrice, qui valorise de son côté sa production en fruits frais, jus, gelées, sirops, mais aussi en huile de pépins de grenade.



## Vigne et vin

### LE MEILLEUR VIN BLANC DU MONDE EST... ALSACIEN !

Le Mondial des vins blancs a eu lieu les 17 et 18 mars à Strasbourg. Le domaine Ruhlmann-Schutz, situé à Dambach-la-Ville (Bas-Rhin), a remporté le grand prix du jury pour son gewurztraminer vendanges tardives 2021. Il concourait parmi 651 échantillons goûtés et a obtenu la note de 96 sur 100. Interrogé par France 3, Antoine Schutz, qui représente la neuvième génération de cette famille, explique que : « Ce prix fait du bien. C'est un plaisir, une reconnaissance pour le travail de toutes les équipes. » Ils sont huit dans la famille, mais le jeune homme pense aussi aux employés. « Je pense à tous les salariés, aux vendangeurs, à l'équipe en cave, à celle du bureau ; ils sont tous impliqués dans la réussite du domaine. »

En 2023, Xavier Muller avait remporté ce prix tant convoité pour son sylvaner AOC alsace, cuvée Émile 2020, noté 94,71 sur 100.

40 % des vins présentés à ce concours sont alsaciens, 60 % viennent d'ailleurs en France et 20 % de pays dans le monde.

Insolite

## ● UNE VACHE TRANSGÉNIQUE PRODUIT DE L'INSULINE HUMAINE

Non, ce n'est pas un poisson d'avril ! Il s'agit d'une découverte insolite mais très sérieuse de l'université de l'Illinois Urbana-Champaign et de l'Universidade de São Paul, qui pourrait aider des millions de personnes diabétiques dans le monde. En effet, une vache transgénique du sud du Brésil est devenue le premier spécimen capable de produire de l'insuline humaine dans son lait.

Concrètement, les chercheurs ont exploité les glandes mammaires des vaches, des « usines » naturellement efficaces pour la production de protéines, pour fabriquer de l'insuline. L'innovation repose sur l'insertion d'un segment d'ADN humain dans les embryons de vache, permettant la production ciblée d'insuline dans le lait. L'équipe envisage de cloner à nouveau la vache. Objectif : améliorer les cycles de gestation et de lactation et ainsi créer des troupeaux de bovins transgéniques. Cette découverte pourrait transformer radicalement la production d'insuline, éliminer les pénuries de médicaments et réduire les coûts pour les diabétiques.



BERTO / ADOBE STOCK

Vigne et vin

## POUR LA TAILLE, LES AVIS SUR LES EXOSQUELETTES SONT PARTAGÉS

La MSA Languedoc a étudié l'acceptabilité du port d'un exosquelette pendant la taille. « Nous avons souhaité conduire une étude sur les exosquelettes car c'est un sujet qui revenait souvent dans les sollicitations des viticulteurs et parce qu'il y a des situations, en appellation par exemple, où les stratégies d'évitement comme la taille rase de précision ou le fait de monter les pieds plus haut ne sont pas autorisées », indique Éric Argiolas, conseiller prévention des risques professionnels.

Lancée en janvier 2023, l'étude va durer jusqu'en mars 2025. 33 personnes de 18 à 65 ans y participent, dont 18 % de femmes et 73 % de salariés (dont un tiers de permanents) dans des domaines de l'Hérault et du Gard. La première année, chacun a pu essayer trois modèles, adaptés à sa taille, durant trois semaines : avec des tiges en fibre de verre (d'un poids de 2 kg), des ressorts encapsulés (1,9 kg) ou des sangles supplétives (1 kg). Les participants étaient accompagnés par les conseillers MSA pour la prise en main et les réglages de l'exosquelette.

Au départ, les participants étaient plutôt enthousiastes, avec de fortes attentes : 96 % pensaient que l'exosquelette réduirait la pénibilité au travail avant de commencer les essais. Ils n'étaient plus que 57 % à la fin de la première saison de taille. D'un autre côté, 56 % des participants ont ressenti de nouvelles gênes, « insupportables » pour 40 % d'entre eux. 57 % ont arrêté le test avant la fin des quinze jours d'essai, à un moment ou à un autre des trois tests. Des chiffres qui poussent à se poser des questions avant d'investir. « Cette première année d'essai montre que

l'acceptabilité du port d'un exosquelette est propre à chacun, selon sa morphologie, son ressenti, le rôle moteur de l'effet d'un groupe ou, au contraire, le frein que constitue le regard des autres », résume Éric Argiolas. Vingt personnes ont souhaité poursuivre l'étude pour la saison suivante. Chacun a choisi un modèle d'exosquelette qui lui a été offert. Le plus apprécié a été le plus léger, mais aussi celui qui fournit le moins d'assistance. L'étude continue pendant la saison de taille 2023-2024, pour vérifier comment le ressenti des personnes évolue sur une plus longue durée et pour étudier les conditions d'une bonne utilisation de l'exosquelette. Ce dernier est censé soutenir la posture au niveau lombaire, mais comment vont réagir les muscles à ce changement ?

« L'exosquelette n'est pas une solution, mais le début de la réflexion », conclut Éric Argiolas, qui rappelle quelques fondamentaux comme la nécessité de s'échauffer avant de travailler, de garder la lame de son sécateur bien affûtée, de porter des chaussures montantes et de bien couvrir ses extrémités.



MSA LANGUEDOC

## LES VIGNOBLES MÉDITERRANÉENS MENACÉS DE DISPARITION

Environ 90 % des régions viticoles côtières et de basse altitude du sud de l'Europe et de la Californie risquent de perdre leur aptitude à produire du vin de qualité à des rendements économiquement soutenables d'ici la fin du siècle si le réchauffement global dépasse +2 °C. Ce résultat alarmant est tiré d'une étude française<sup>1</sup> récemment publiée dans *Nature Reviews Earth and Environment*.

Après avoir segmenté chaque continent et ses zones viticoles en macro-régions définies par des conditions climatiques spécifiques, les chercheurs ont estimé le risque d'inadéquation de la viticulture sous deux scénarios : l'un à +2 °C de réchauffement et l'autre à +4 °C. Dans les deux cas, les vignes de l'arc méditerranéen sont particulièrement menacées. « La combinaison de la hausse des températures et de la réduction des précipitations entraînera un risque grave de sécheresse dans le sud de la péninsule ibérique, la France et l'Espagne méditerranéenne, la vallée du Pô, la côte italienne, la péninsule balkanique et les régions du

sud-ouest de la mer Noire », détaillent les chercheurs associés à l'étude.

Ils poursuivent en précisant que le risque d'une pénurie généralisée d'eau pourrait rendre non durable toute augmentation importante de l'irrigation destinée à préserver l'adéquation de ces zones. De plus, des conditions plus chaudes et une exposition accrue aux coups de soleil affecteront négativement le rendement et la qualité du vin dans ces régions.

Pour des scénarios de réchauffement plus sévères, la plupart des régions méditerranéennes pourraient devenir climatiquement impropres à la production de vin et les vignobles en dessous de 45° N pourraient être tellement mis à rude épreuve que la seule adaptation possible serait de se déplacer vers des altitudes plus élevées.

Environ 90 % des régions viticoles traditionnelles situées dans les régions de plaine et côtières d'Espagne, d'Italie et de Grèce risquent de disparaître d'ici la fin du siècle. Seule une petite partie de cette perte (moins de 20 %) sera poten-

tiellement compensée par un déplacement des vignobles en altitude.

Globalement, la superficie appropriée des régions viticoles traditionnelles devrait diminuer de 20 % à 70 % d'ici la fin du siècle en fonction de la gravité du scénario de réchauffement. Simultanément, de nouvelles régions viticoles devraient s'étendre vers le nord, notamment le long du secteur atlantique, ce qui entraînerait une augmentation nette des zones climatiques adaptées en Europe pouvant atteindre 60 %. Cependant, les chercheurs insistent qu'une telle expansion est purement théorique et concerne uniquement les conditions climatiques, sans tenir compte de la qualité des sols, de l'utilisation des terres préexistantes et d'autres facteurs cruciaux pour l'implantation de nouveaux vignobles. Sont concernés par ce scénario le nord de la France, la Belgique qui possède un vignoble en croissance, les Pays-Bas ou encore le Danemark.

(1) Inrae, Bordeaux Sciences Agro, le CNRS, l'université de Bordeaux et l'université de Bourgogne.



## Projet Écophyto

# Le Campus Vert d'Azur S'ENGAGE DANS L'« ACTION BIOCONTRÔLE »

*Tout au long de l'année 2024, le Campus Vert d'Azur, sélectionné par l'État dans le cadre de l'opération « Action biocontrôle », mettra des événements en place autour de la thématique. Différentes actions viseront à diffuser et à tester les techniques de biocontrôle auprès des agriculteurs, futurs professionnels et apprenants : temps d'échanges entre acteurs, reconception de parcelles, visites d'exploitations engagées dans des solutions de biocontrôle, séminaires... Le programme promet d'être riche !*

Le Campus Vert d'Azur, à Antibes dans les Alpes-Maritimes, et un établissement de Normandie ont été retenus par le Gouvernement pour mener le projet « Action biocontrôle », une opération subventionnée par Écophyto. L'objectif ? Susciter l'envie de s'approprier les pratiques du biocontrôle et de massifier leurs usages par les agriculteurs et les futurs professionnels, en intégrant les apprenants au cœur du projet. Ainsi, l'établissement d'Antibes, qui a obtenu une subvention à 80 % équivalent à une enveloppe de 16 999 €, mènera des actions dans ce sens tout au long de l'année 2024. Tout un programme sera proposé auprès des agriculteurs et des élèves du campus : la reconception de parcelles du campus ; l'utilisation et la production de plantes compagnes ; la visite d'exploitations associant plusieurs solutions de biocontrôle ; des ateliers participatifs de découverte des start-up partenaires ; ou encore des séminaires dédiés aux enseignants, en lien avec le master « Boost »

de l'Institut Sophia Agrobiotech (ISA). L'autre objectif de cette opération est de proposer des temps d'échanges et de synergies entre les chercheurs, les élèves, les professionnels et les formateurs. « Ce qui est important dans cette transition agricole est de comprendre qu'il n'y a plus de solution toute faite, comme c'était le cas à une époque, indique Laurent Cuquel, directeur adjoint du campus Vert d'Azur et en charge de la formation professionnelle. Aujourd'hui, chaque situation est différente et nous devons accompagner les futurs professionnels à trouver l'ensemble de solutions qui leur correspond le mieux. »

### 8,5 ha et 5400 m<sup>2</sup> de serres

En plus des échanges, trois visites chez des professionnels sont prévues, à commencer par un producteur de cyclamen sous serre qui travaille en protection biologique intégrée. D'autre part, le 26 mars, le campus organisera, comme chaque année, la journée alternatives aux pesticides. Elle sera présentée par les Bac pro et BTS qui animeront des ateliers. « Nous allons ajouter à cet événement des éléments spécifiques au biocontrôle avec des interventions de professionnels », précise Laurent Cuquel. Enfin, le campus accueillera le 21 juin prochain des professionnels pour présenter les associations de cultures qu'ils auront testées.

Le campus est le « seul établissement agricole du département, indique Laurent Cuquel. Notre site accueille 430 élèves du collège au lycée, 520 adultes au CFPPA et 500 apprentis au CFA. L'exploitation

agricole de l'établissement, qui s'étend sur 8,5 ha avec 5400 m<sup>2</sup> de serres, est spécialisée en production végétale : fleurs, pépinière, maraîchage. » Le Campus Vert d'Azur s'engageait déjà sur le biocontrôle avant de participer au projet Écophyto. En effet, les serres « mettent en place une protection biologique intégrée, illustre le directeur adjoint. De plus, nous réalisons des lâchers d'auxiliaires en pleins champs et testons différentes plantes compagnes ». Avec l'« Action biocontrôle », Laurent Cuquel espère développer une culture et un savoir-faire autour de cette thématique. « Ces compétences transparaitront sur tout le continuum de formation, du BTS, à la licence pro jusqu'à la formation d'ingénieur en paysage, appuie-t-il. De plus, nous voulons être au cœur de ces problématiques pour les professionnels. » Plus globalement, l'établissement souhaite créer une dynamique territoriale, notamment en mettant en avant les start-up locales. « Nous avons tout un écosystème autour de l'établissement, constitué de nos partenaires : l'Inrae, l'université de Côte d'Azur et une start-up que nous hébergeons sur le campus, précise Laurent Cuquel. Avoir des organismes partenaires dédiés à la recherche et à la formation en lien avec le biocontrôle était un argument de plus pour participer au projet "Action biocontrôle". » En fin d'année, l'établissement présentera l'ensemble des actions menées tout au long de l'année au ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire.

— AMÉLIE DI BELLA



STUDIO D'OC BRSOU





DOSSIER SPÉCIAL

## Cap sur l'alternance

*Fondée sur des phases pratiques et des phases théoriques, l'alternance permet de se former à un métier et de s'intégrer plus facilement à la vie et à la culture de l'entreprise. C'est une véritable passerelle vers l'emploi et l'insertion professionnelle. Elle se retrouve également au cœur de la pédagogie des maisons familiales rurales (MFR). À l'occasion de la quinzaine de l'alternance organisée par l'Apecita, ce dossier spécial met en lumière ce système original de formation et s'intéresse également au développement de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation dans les écoles d'ingénieurs spécialisés dans les métiers du vivant.*

## Formation

# L'alternance SOUS TOUTES SES FORMES

*L'enseignement par alternance, qui combine périodes en entreprise et en établissement de formation, présente de nombreux avantages, dont celui d'acquérir des compétences et de l'expérience professionnelle tout en préparant une qualification ou un diplôme. Mais entre l'élève stagiaire en MFR et l'apprenti, les statuts diffèrent.*



PHOTOS: GOODLIZ / ADOBE STOCK

Dans le cadre de leurs formations initiales, les jeunes peuvent choisir la voie de l'alternance. Ils partagent ainsi leurs temps de formation entre l'établissement de formation – pour la théorie – et l'entreprise – pour la pratique. Ce dispositif offre aux candidats l'opportunité d'acquérir des compétences et de l'expérience professionnelle tout en préparant une qualification ou un diplôme qui débouche rapidement sur un métier. Le diplôme obtenu en formation initiale par l'alternance est strictement le même que celui obtenu en formation initiale classique. Mais l'expérience professionnelle acquise dans ce type de formation constitue un véritable atout dans un CV, puisque le jeune met directement en application les enseignements reçus en centre de formation.

Dans l'enseignement agricole, deux systèmes distincts d'alternance coexistent: le stage et l'apprentissage. Les centres de formation d'apprentis (CFA) sont axés sur l'apprentissage, tandis que les mai-

sons familiales rurales (MFR) proposent des formations par alternance par voie scolaire ou par apprentissage. Cette dernière option est possible dans les MFR disposant d'antennes CFA (MFR-CFA). À noter d'ailleurs qu'il existe des CFA dits « hors murs » ou « sans murs » n'accueillant pas les étudiants dans leurs locaux pour les former, mais qui confient la pédagogie à des organismes de formation partenaires. C'est le cas, par exemple, des Ifria, un réseau de centres de formation dédié à la filière agroalimentaire.

### **L'apprenti : un salarié à part entière**

L'apprentissage est ouvert aux jeunes de 16 à 29 ans (sauf exceptions) souhaitant décrocher un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). De nombreux diplômes, du CAP agricole jusqu'au niveau ingénieur, peuvent se prépa-

rer par la voie de l'apprentissage. Seule condition sine qua non pour le candidat: trouver une entreprise et conclure un contrat d'apprentissage avec l'employeur. Il peut être signé dans le cadre d'un CDD (de 6 à 36 mois) ou d'un CDI.

L'apprenti possède le statut de salarié d'entreprise et, à ce titre, les mêmes droits que tous les salariés, et il répond aux mêmes obligations (horaires de travail, congés payés...). Il perçoit un salaire déterminé selon un pourcentage du Smic (de 27 à 100 %), dont le montant varie en fonction de son âge, de sa progression dans le cycle de formation et des dispositions contractuelles ou conventionnelles appliquées dans l'entreprise.

### **L'élève stagiaire sous statut scolaire**

Dans les MFR, l'alternance peut prendre la forme de l'apprentissage (lorsqu'il s'agit d'une MFR-CFA) ou de la voie scolaire. Dans ce cas, les MFR proposent aux élèves, de la 4<sup>e</sup> jusqu'au niveau BTSA, de

## Chiffres clés

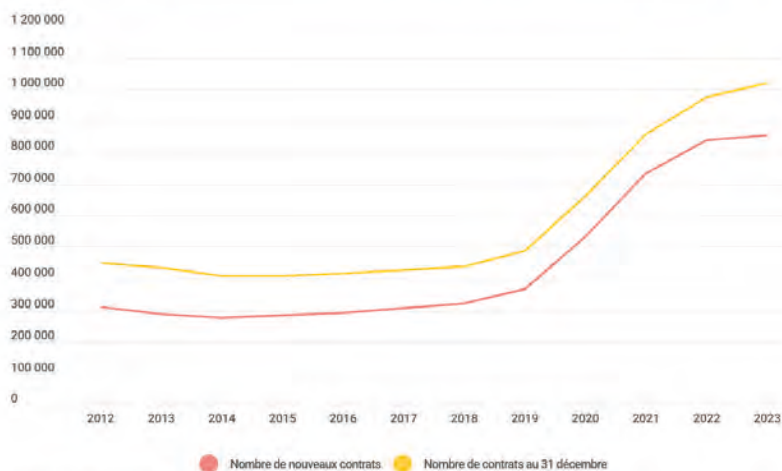
### ● PLUS DE 850 000 CONTRATS D'APPRENTISSAGE ONT DÉBUTÉ EN 2023

852 000 contrats d'apprentissage ont commencé en 2023 dans les secteurs privé et public. Un chiffre en hausse de 2 % par rapport à 2022, où le rebond avait été plus notable : + 14 %. Cette croissance s'explique en partie par le maintien d'une aide de 6 000 euros à l'embauche d'un apprenti. Cette dernière avait été mise en place en 2020 pendant la crise sanitaire. Ainsi, 1 020 000 contrats d'apprentissage étaient en cours au 31 décembre 2023.

Parmi ces nouveaux contrats, 326 400 concernent une formation de l'enseignement secondaire et 525 800 une formation de l'enseignement supérieur.

L'enseignement agricole n'échappe pas à la tendance. Selon les derniers chiffres du ministère de l'Agriculture, ils sont 43 000 apprentis du CAPa au BTSa et plus de 1 700 dans les écoles d'ingénieurs agri-agro.

Nombre de contrats commencés et nombre de contrats au 31 décembre entre 2012 et 2023



Champ : contrats d'apprentissage privés et publics.  
Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares.

## Formation continue

### ● TOUT SAVOIR SUR LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Tout comme le contrat d'apprentissage (qui relève de la formation initiale), le contrat de professionnalisation (qui s'inscrit dans le cadre de la formation continue) est un type de contrat de travail qui conjugue formations théoriques et pratiques, dans un établissement d'enseignement et dans une entreprise. Il poursuit le même objectif de formation, mais avec des modalités d'application spécifiques. Conclu entre un employeur et un salarié, le contrat de professionnalisation permet l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, CQP...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

Sachant qu'il vise à l'insertion ou au retour à l'emploi des jeunes et des adultes, il s'adresse à différents publics : des jeunes âgés de 16 à 25 ans (qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale) ; des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ; des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ; et des personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion).

Le contrat de professionnalisation peut être établi dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD, de 6 à 12 mois, voire 36 mois suivant les cas. Il peut comporter une période d'essai (mentionnée dans le contrat), être à temps partiel et être renouvelé une fois (sous certaines conditions).

En tant que salarié à part entière, il bénéficie des mêmes conditions de travail que les autres salariés, dans la mesure où les dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation. Le montant de la rémunération varie entre 55 % et 100 % du Smic en fonction notamment de l'âge du bénéficiaire et de son niveau initial de formation.

réaliser une partie de leur formation en MFR et l'autre partie en entreprise en tant que stagiaire. Souvent, l'alternance repose sur un rythme de deux semaines en MFR / deux semaines en entreprise.

Contrairement à un apprenti, un élève de MFR inscrit dans une formation scolaire par alternance n'est pas un salarié. Lorsqu'il est en stage, il demeure sous statut scolaire, ce qui signifie qu'il n'est pas lié à l'entreprise par un contrat de travail. En revanche, sa période en entreprise fait bien l'objet d'une convention obligatoire qui précise les engagements et les obligations de chacune des parties. L'élève stagiaire reçoit obligatoirement

une gratification dès que la durée du stage dépasse trois mois, même non consécutifs, sur l'année scolaire (deux mois pour les BTSa).

### Erasmus+, c'est aussi pour les apprentis!

On l'oublie souvent, mais dans le cadre de leur apprentissage, les étudiants peuvent bénéficier du programme Erasmus+ pour une mobilité pratique ou théorique. Une loi visant à faciliter la mobilité internationale des alternants a d'ailleurs été promulguée le 27 décembre 2023.

Désormais, le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger

# MOBILITÉ EUROPÉENNE OU INTERNATIONALE DE L'APPRENTI

## DURÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT EN FRANCE ET À L'ÉTRANGER

Durée maximale du contrat exécuté à l'étranger  $\rightarrow$   $\leq 1$  an et  $< 50\%$  de la durée du contrat

Durée minimale d'exécution du contrat en France  $\rightarrow$   $\geq 50\%$  de la durée du contrat  
~~6 mois mini~~

## CHOIX DU STATUT PENDANT LA MOBILITÉ

### CHOIX DE L'EMPLOYEUR ENTRE

Ce choix n'est plus fonction de la durée de la mobilité (courte ou longue)

~~4 semaines~~

### MISE EN VEILLE DU CONTRAT

OU

### MISE À DISPOSITION

La **structure d'accueil à l'étranger** est seule responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

- Santé et à la sécurité au travail
- Rémunération, durée du travail
- Repos hebdomadaire et aux jours fériés

L'**employeur en France** reste responsable :

- Des conditions d'exécution du contrat de travail et de la formation
- Du versement du salaire et des charges sociales
- Du respect de la réglementation sociale : durée du travail, protection sociale, etc.

La législation française s'applique, sauf dispositions impératives et + favorables du pays d'accueil

### CONDITION : CONCLURE UNE CONVENTION DE MOBILITÉ QUADRIPARTITE

#### MODÈLE TYPE « MISE EN VEILLE DU CONTRAT »

OU

#### MODÈLE TYPE « MISE À DISPOSITION »

#### SIGNATAIRES DE LA CONVENTION DE MOBILITÉ

- l'employeur français
- le CFA français
- l'apprenti
- l'entreprise ou le centre de formation d'accueil à l'étranger

## DEUX DEROGATIONS POSSIBLES : CONVENTION TRIPARTITE DE MOBILITÉ

1. Convention de partenariat entre le CFA français et l'organisme de formation d'accueil étranger
2. Engagements pris par l'employeur de l'État d'accueil sur conditions d'accueil de l'apprenti

#### SIGNATAIRES DE LA CONVENTION DE MOBILITÉ

- l'employeur français
- le CFA français
- l'apprenti

## PRISE EN CHARGE PAR L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES DES FRAIS DE MOBILITÉ : NOUVEAUTÉ

### MOBILITÉ INTERNATIONALE DE L'APPRENTI

Frais correspondant aux cotisations sociales

### AVANT LOI DÉC 2023

Prise en charge Opco Facultative

### APRÈS LOI DÉC 2023

Prise en charge Opco Obligatoire (forfait frais annexe)

Loi n° 2023-1267 du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des alternants, pour un « Erasmus de l'apprentissage »

À découvrir

## DES SITES POUR PRÉPARER ET TROUVER SON APPRENTISSAGE

• [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)  
Le portail de l'alternance, développé par le ministère du Travail.

• [www.agrororientation.com](http://www.agrororientation.com)  
Le portail des métiers et des formations, développé par l'Apecita.

• [www.apecita.com](http://www.apecita.com) et [www.reseau-tee.net](http://www.reseau-tee.net)

Ces deux sites vous proposent des offres de contrat d'apprentissage et de professionnalisation dans les secteurs de l'agriculture, l'agroalimentaire et l'environnement.

apprentis de la voie professionnelle. Aujourd'hui, le programme finance plus de 23 000 mobilités d'apprenants.

— AUDE BRESSOLIER

pour une durée qui ne peut excéder un an ni la moitié de la durée totale du contrat. Auparavant la durée minimale d'exécution du contrat en France était de six mois.

La loi ouvre également la possibilité de mettre l'alternant à disposition de la structure d'accueil à l'étranger quelle que soit la durée de la mobilité, alors que cette possibilité était limitée aux mobilités de quatre semaines auparavant. Il est d'ores et déjà possible pour les alternants de partir sous un statut de mise à disposition pour des durées supérieures à quatre semaines, à condition que la convention de mise à disposition ait été conclue après le 29 décembre 2023.

La loi prévoit par ailleurs d'alléger la convention qui fixe les conditions de mise en œuvre de la mobilité à l'étranger en levant l'obligation pour l'entreprise

d'accueil de signer la convention de mise en veille, lorsqu'il est établi que l'apprenti bénéficie de garanties, notamment en matière d'organisation de la mobilité et de conditions d'accueil, équivalentes à celles dont il aurait bénéficié en France.

Concernant le financement des cotisations sociales liées à la mobilité des apprentis et alternants, la loi prévoit sa prise en charge obligatoire par les opérateurs de compétences (Opc). L'infographie ci-contre détaille les grands changements apportés par cette loi.

Rappelons que depuis son ouverture au secteur de l'enseignement et de la formation professionnels en 1995, le programme Erasmus+ soutient la mobilité des jeunes en alternance. En 2008, ce sont près de 1500 bourses de mobilité qui avaient été attribuées à des



Zoom sur...

## LE RÔLE DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

### Qui peut être maître d'apprentissage ?

Il peut être le chef d'entreprise lui-même ou un salarié volontaire. Il doit être majeur, posséder des compétences professionnelles mais aussi des qualités pédagogiques.

Sauf convention ou accord collectif de branche, le maître d'apprentissage doit :

- avoir un diplôme du même domaine que celui visé par l'apprenti et au moins une année d'expérience ;
- ou avoir au moins deux années d'expérience dans le domaine de compétences visé par l'apprenti.

**N.B. :** Le tuteur suit quant à lui les salariés en contrat de professionnalisation ou en reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A). Il doit être un salarié qualifié de l'entreprise. Il doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec la qualification visée. L'employeur peut être lui-même tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

### Un apprenti peut-il avoir plusieurs maîtres d'apprentissage ?

Oui, plusieurs salariés peuvent partager le rôle de maître d'apprentissage. L'un d'eux sera référent en lien avec le CFA.

### Combien d'apprentis peut-il encadrer ?

2 apprentis et 1 redoublant au maximum



### Quels sont les avantages à devenir maître d'apprentissage ?

Un maître d'apprentissage peut, grâce à son compte d'engagement citoyen, acquérir des droits à formation qui sont inscrits sur son CPF. Ces droits peuvent s'élever à 240 euros par année civile dans la limite d'un plafond de 720 euros

### À quoi s'engage-t-il ?

Il assure la formation pratique de l'apprenti et l'accompagne vers l'obtention de son diplôme. Pour cela, le maître d'apprentissage :

- forme l'apprenti sur son temps de travail ;
- se rend disponible pour répondre aux questions de l'apprenti et s'assurer de son intégration ;
- s'informe de son parcours au sein du CFA et de ses résultats ;
- consacre du temps aux relations avec le CFA.

### Faut-il suivre une formation pour devenir maître d'apprentissage ?

Une formation de maître d'apprentissage est conseillée pour être en capacité d'accompagner le jeune au sein de l'entreprise depuis son arrivée, de mesurer sa progression et d'avoir des échanges

tout au long du parcours. Afin que les compétences du maître d'apprentissage puissent être reconnues et valorisées, l'État a mis en place une certification de référence (RS5515).

Michel Ferreira Maia, directeur général adjoint d'Ocapiat

## « DÉMONTRER AUX ENTREPRISES LES OPPORTUNITÉS de recruter des alternants »

Depuis la loi de 2018, l'apprentissage a pris une place centrale dans le paysage de la formation, tous secteurs confondus. Pour soutenir cette réforme, les opérateurs de compétences (Opc) ont pour principale mission de développer les formations en alternance, d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation et de promouvoir ce parcours auprès de leurs entreprises adhérentes. Ocapiat, qui représente notamment les filières de l'agri-agro et pêche, explique comment il accompagne ses entreprises dans l'accueil d'apprentis.



### Pouvez-vous présenter la mission d'Ocapiat ?

**Michel Ferreira Maia :** Tout d'abord, il me semble important de préciser que notre organisme est paritaire, c'est-à-dire administré par un collège employeurs et un collège salariés. Il est également agréé par l'État. Notre mission en tant qu'opérateur de compétences (Opc) est d'accompagner la démarche RH et le développement des compétences au sein des entreprises et de promouvoir les différents dispositifs de formations. L'offre d'Ocapiat englobe

les services aux entreprises et à leurs salariés en étroite collaboration avec ses 50 branches professionnelles (agriculture, agroalimentaire, coopération agricole, pêche et cultures marines, et les acteurs des territoires). Depuis la loi Pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018, l'une des principales missions des Opc est le développement de l'alternance en France. Ocapiat se rapproche donc naturellement de ses entreprises adhérentes pour les accompagner dans l'accueil des apprentis. Pour mener à bien cette mission,

### Partenariats

## ● L'APECITA ET OCAPMAT SIGNENT UNE CONVENTION SUR L'ALTERNANCE

« Ocapiat et l'Apecita travaillent ensemble depuis des années sur tous les territoires, indique Thomas Morel, responsable de projets et partenariats à l'Apecita. Nous avons de plus en plus la nécessité d'accompagner les entreprises et les candidats sur l'alternance car la demande est très forte. » Ainsi, à l'occasion du SIA 2024, les deux organismes ont signé une convention autour de trois axes : le développement de l'alternance, l'attractivité des métiers et la communication partagée entre l'offre de services d'Ocapiat et celle de l'Apecita. Depuis 2022, dans le but de mieux accompagner les entreprises et les candidats, l'Apecita a mis en place la gratuité des offres d'alternance déposées sur son site. « Nous avons augmenté les offres de 144 % ! » chiffre Thomas Morel. Au niveau de l'attractivité des métiers, l'Apecita souhaite devenir un relais d'ambassadeurs au même titre qu'Ocapiat avec son dispositif My Job Glasses. Ce système permet aux étudiants ou chercheurs d'emploi d'entrer en contact avec un salarié, appelé « ambassadeur », pour qu'il présente son métier. « Dans le



cadre du partenariat avec Ocapiat, nous souhaitons renforcer les liens avec le site Agrorientation », indique Thomas Morel. Le site met en lumière 2500 formations du secteur agri-agro. « Nous sommes à un moment historique où les enjeux et actions liés à la valorisation des métiers sont fondamentaux », appuie-t-il. Enfin, Ocapiat et l'Apecita ont des missions très complémentaires entre le développement des formations d'un côté et l'accompagnement des entreprises au recrutement de l'autre. « Notre offre de services et sa complémentarité doivent se faire savoir ! Par exemple, lorsque l'Apecita finalise un recrutement, il peut y avoir un plan de formation à mettre en place pour la personne qui prend le poste », précise le responsable de projets. Ainsi, cette mise en commun des offres de services permettra une continuité dans l'accompagnement des entreprises entre Ocapiat et l'Apecita. La convention s'illustrera dès le mois d'avril avec la quinzaine de l'alternance, portée par l'Apecita et durant laquelle Ocapiat proposera plusieurs webinaires à destination des entreprises et des candidats (lire l'article page 14).

Ocapiat a lancé un certain nombre de démarches et d'actions visant à accompagner les branches professionnelles, à développer les partenariats (notamment avec les centres de formation des apprentis). Par ailleurs, Ocapiat peut financer la formation des maîtres d'apprentissage et accompagner l'exercice de la fonction tutorale.

**Depuis la réforme, il y a eu un boom du nombre d'apprentis, dans tous les secteurs confondus. Comment le nombre de contrats signés en agriculture et agroalimentaire évolue-t-il aujourd'hui ?**

**M. F. M. :** En 2023, Ocapiat comptait 53 400 nouveaux apprentis dans toutes ses branches professionnelles, ce qui équivaut à une progression de 3,3 % par rapport à l'année 2022. Toutefois, il n'y a plus de progression à deux chiffres comme on l'avait connu les années précédentes. Aujourd'hui, tous les Opco confondus représentent 850 000 apprentis. Atteindre l'objectif d'un million d'apprentis demandera encore beaucoup de travail.

**Concrètement, comment Ocapiat accompagne-t-il ses entreprises adhérentes pour développer l'alternance ?**

**M. F. M. :** Pour nous l'accompagnement le plus important est la gestion du contrat

d'apprentissage et de professionnalisation. Notre premier contact direct avec l'entreprise passe d'ailleurs par l'enregistrement et le dépôt du contrat, ce qui revient pour Ocapiat à contrôler les dispositions du contrat et à vérifier les pièces attendues. Nous revenons ensuite vers l'entreprise, ou le plus souvent vers le CFA mandaté par l'entreprise en tant que tiers de confiance, pour corriger les éventuelles erreurs avant de réaliser le dépôt du contrat sur le site de l'État. Enfin, nous nous chargeons du paiement des organismes de formation par apprentissage et les CFA. Pour la campagne 2024, nos conseil-

lers seront particulièrement mobilisés pour accompagner nos entreprises de plus de 11 salariés qui n'ont pas encore recruté d'apprentis depuis la réforme de 2018, date de la création des Opco. L'idée est de pouvoir les rassurer et de leur démontrer les opportunités de recruter des alternants.

Enfin, comme chaque Opco, nous avons développé un kit qui reprend les conditions légales réglementaires de l'alternance, les services d'Ocapiat, les types de financements que nous apportons, etc. Ces informations sont mises à disposition de nos entreprises et facilement accessibles en ligne pour l'embauche d'un apprenti.

**Quelles actions menez-vous pour promouvoir l'alternance auprès des entreprises ?**

**M. F. M. :** Pour la première fois, Ocapiat va mobiliser un budget annuel de plus de 2 millions d'euros au profit d'une campagne nationale de promotion des secteurs et métiers de nos 50 branches professionnelles, qui sera renouvelée jusqu'en 2025. Il s'agit d'une campagne d'attractivité des métiers et de l'alternance, lancée le 2 avril avec notamment le #jeunesdeter.

— PROPOS RECUEILLIS PAR AMÉLIE DI BELLA



F8 15/ SUPPORT UKRAINE/ADOBE STOCK

*Zoom*  
**OCAPIAT EN QUELQUES CHIFFRES**

**26**

points de proximité Ocapiat implantés dans nos directions régionales

**50**

branches professionnelles

**187 000**

entreprises adhérentes

**98 %**

d'entreprises de moins de 50 salariés

**100 000**

très petites entreprises (TPE) sans salariés

**1,3 MILLION**

de salariés couverts

**744 000**

bénéficiaires

**60,4 MILLIONS**

d'heures de formation financées

## Événement

# L'APECITA ORGANISE la quinzaine de l'alternance JUSQU'AU 15 AVRIL

Du 1<sup>er</sup> au 15 avril, l'Apecita organise sa quinzaine de l'alternance dans le secteur de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'environnement. Anne-Laure Boucly-Perrot, chargée de projets événementiels au sein de l'association, détaille le contenu de cette édition.

Face au succès de la première édition, qui avait réuni plus de 500 participants en une semaine, l'Apecita réitère en ce début avril sa quinzaine de l'alternance sous un format plus complet. Car si l'association est aujourd'hui reconnue pour mettre en relation des entreprises et des candidats du secteur par le processus de recrutement classique, elle n'est pas toujours identifiée comme un acteur de ce dispositif.

« On constate un réel engouement pour l'alternance, aussi bien du côté des entreprises que des apprenants, explique Anne-Laure Boucly-Perrot, chargée de projets événementiels à l'Apecita. Face aux difficultés de recrutement, les entreprises des secteurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'environnement y trouvent un moyen efficace pour attirer et fidéliser des forces vives et, surtout, pour les former à leurs métiers. De plus, les aides à l'embauche d'un alternant mises en place par le Gouvernement ont permis de lever certains freins. Enfin, les jeunes sont de plus en plus intéressés par ce dispositif



de formation qui leur permet de découvrir plus rapidement le monde du travail tout en étant rémunéré. Cette quinzaine est l'occasion de rappeler non seulement aux entreprises qu'elles peuvent diffuser leurs offres d'alternance sur nos sites, mais aussi aux étudiants et à leurs

centres de formation que nous pouvons les aider dans leur recherche. »

### L'Apecita est aussi un acteur de l'alternance

L'an passé, l'Apecita a pu collecter et diffuser pas moins de 626 offres d'alternance. Cette année encore, elle entend affirmer son rôle de passerelle entre les recruteurs et les candidats en offrant la possibilité à ses cotisants d'organiser gratuitement des pitches entreprises. Durant une heure, ces derniers pourront faire la promotion de leur entreprise et de leurs opportunités de carrière, en particulier en alternance, face à des candidats en visio.

« Nous souhaitons également, à travers cet événement, nous positionner et nous affirmer comme un organisme repère sur le thème de l'alternance, complète Anne-Laure Boucly-Perrot. Dans ce but, nous avons construit un programme de webinaires à destination des entreprises et des candidats, avec l'appui d'Ocapiat (lire l'encadré ci-dessous). »

— AUDE BRESSOLIER

## DES WEBINAIRES POUR PROMOUVOIR ET FACILITER L'ALTERNANCE

Durant la quinzaine de l'alternance, l'Apecita propose plusieurs webinaires à destination des entreprises et des candidats.

### Candidats :

Préparez votre entretien!

- le 3 avril de 11 h à 12 h
- le 9 avril de 15 h à 16 h
- le 11 avril de 10 h à 11 h



Comment optimiser sa recherche d'alternance ?

- le 9 avril de 10 h à 11 h
- le 11 avril de 10 h à 11 h

Les contrats de travail par alternance : quelles conditions ? Quels accompagnements ? Quelles aides ? Coanimé par Ocapiat

- le 3 avril de 10 h à 11 h
- le 9 avril de 14 h 30 à 15 h 30



Témoignage

## TIMAC AGRO FRANCE À LA RECHERCHE D'ALTERNANTS PASSIONNÉS PAR L'AGRICULTURE

Spécialiste de la nutrition végétale et animale, Timac Agro France participe à la quinzaine de l'alternance de l'Apecita. L'entreprise, qui emploie environ 900 personnes en France, recherche une vingtaine d'alternants pour rejoindre ses équipes. Albane Chevreau, responsable recrutement, explique les avantages de ce mode de formation pour l'entreprise et les candidats.

Filiaire du groupe Roullier, Timac Agro France est une entreprise qui, depuis plus de 60 ans, conçoit, fabrique et commercialise des solutions pour la nutrition végétale et animale. Elle emploie environ 900 personnes à travers toute la France et en Outre-mer. Comme le détaille Albane Chevreau, responsable recrutement de Timac Agro France, « pour la partie commerciale, nous recrutons principalement sur trois types de postes: l'attaché technico-commercial (ATC) qui accompagne et conseille au quotidien les agriculteurs; le directeur régional qui manage une équipe d'ATC et les accompagne dans leur quotidien sur le terrain; et le responsable développement, spécialisé en production animale ou production végétale, qui est l'expert technique des solutions développées par Timac Agro. Ce sont pour la plupart des profils issus de formations agronomiques ou d'écoles d'ingénieurs agro ». Pour l'ensemble de ces postes, généralement accessibles de Bac + 2 à Bac + 5, l'entreprise recherche des profils ayant à la fois

une formation ou une expérience dans le domaine de l'agriculture et une expérience ou une appétence commerciale. « Ce sont deux piliers essentiels pour mener à bien ses missions et se sentir à l'aise dans son métier, ajoute Albane Chevreau, bien que, en complément, nous formions toutes nos équipes sur l'agronomie, la connaissance du sol et du vivant, et les techniques de vente. »

### Des alternants autonomes mais jamais isolés

L'entreprise accueille et accompagne une cinquantaine d'alternants par an. « Ce mode de formation offre selon nous de multiples avantages, explique la responsable recrutement. C'est un bon moyen de former des étudiants à nos méthodes et nos produits et de leur permettre d'appliquer la théorie qu'on leur enseigne à l'école. Notre objectif est toujours de pouvoir leur proposer un CDI à la fin de leur alternance et nos besoins risquent de s'accélérer avec les départs à la retraite attendus dans les années à venir. » L'entreprise profitera de la quinzaine de l'alternance organisée par l'Apecita pour promouvoir ses offres auprès des candidats. Un événement qui coïncide avec la période où les étudiants débutent leur recherche d'entreprise d'accueil et où Timac Agro France a une vision plus claire sur ses besoins RH. « Nous avions déjà participé à la semaine de l'alternance l'an passé et nous réitérons l'expérience, car l'Apecita est, tout comme nous, un acteur du monde agricole, et nous espérons donc y rencontrer des candidats passionnés par l'agriculture. »

Lors de son pitch entreprise, Timac Agro France pourra ainsi créer un premier contact avec ses futurs alternants avant de leur proposer un entretien individuel plus approfondi. L'entreprise aura également l'occasion de présenter sa politique interne en faveur de l'alternance. « Nous soignons au maximum l'accueil de nos alternants à travers une semaine d'intégration, détaille Albane Chevreau. En plus de leur tuteur, une personne du service RH est dédiée à leur suivi et à leur accompagnement. Mais nous leur offrons surtout la possibilité d'exercer de vraies responsabilités très rapidement et de pouvoir faire leur preuve sur le terrain, sans pour autant les lâcher dans la nature! Chez nous, les alternants sont autonomes mais jamais isolés. » À noter que Timac Agro France a été labellisée « Happy Trainees » en 2024, une certification qui reconnaît la qualité de l'encadrement professionnel des alternants et stagiaires au sein de l'entreprise.



TIMAC AGRO

### Employeurs :

Comment rendre une offre d'emploi attractive ?

- le 3 avril de 10 h à 11 h
- le 11 avril de 15 h à 16 h

Modalités de mise en œuvre et financements des contrats en alternance, coanimé avec Ocapiat

- le 5 avril de 11 h à 12 h
- le 9 avril de 10 h à 11 h



### Des pitches entreprises :

Les recruteurs présentent leurs structures et leurs opportunités de carrière, en particulier en alternance.

- Pitch MCL AGRO - mercredi 3 avril de 15 h à 16 h
- Pitch DIFCAM - jeudi 4 avril de 14 h à 15 h
- Pitch Terrena - mardi 9 avril de 11 h à 12 h
- Pitch Timac Agro - jeudi 11 avril de 11 h à 12 h

Coopérative

# MISER SUR L'ALTERNANCE : la stratégie RH du groupe Eureden

Depuis 2020, la part des alternants en contrat au sein du groupe breton Eureden ne cesse d'augmenter, et elle a même doublé pour la branche distribution verte. Avec plus de 230 alternants en 2024, le groupe mise sur ce parcours de formation et sur la fidélisation des alternants pour pallier les difficultés de recrutement.

Eureden, le groupe agroalimentaire coopératif breton, réunit 18 500 agriculteurs-coopérateurs et 8 500 collaborateurs, parmi lesquels 231 alternants. Depuis sa création en 2020, Eureden mise sur l'alternance pour attirer les nouveaux talents. « C'est un levier évident pour pallier nos difficultés de recrutement, appuie Vincent Lecouffe, directeur transformation, organisation et ressources humaines. L'objectif est de retenir et de fidéliser les personnes en alternance, en leur proposant de poursuivre vers un premier emploi ou une seconde découverte en alternance. »

En effet, l'alternance se place au cœur de l'axe stratégique de la politique ressources humaines du groupe Eureden. Celui-ci met donc toutes les chances de son côté en proposant un dispositif d'accueil et de suivi des alternants pour favoriser leur épanouissement et leur réussite. Ainsi, les équipes des ressources humaines ont créé deux outils : la « Welcome Box » et la « Welcome day ». Depuis deux ans, Eureden organise en novembre une journée dédiée à l'ensemble des alternants du groupe, la « Welcome day », qui se déroule au stade de la Rabine à Vannes. Il s'agit d'un moment pour faire découvrir le groupe aux jeunes recrues à travers des activités telles que des olympiades ou des quiz. C'est également l'occasion pour alternants et collaborateurs d'ap-

prendre à mieux se connaître. En 2023, la journée avait réuni 131 alternants, « avec un niveau de satisfaction frôlant les 100 % ».

## Les conditions optimales d'une alternance réussie

D'autre part, dès leur arrivée dans le groupe, les alternants disposent d'une « Welcome Box » qui regroupe l'ensemble des informations concernant les droits et devoirs des alternants. Elle propose également un peu de matériel et quelques produits à déguster pour s'immerger pleinement dans la culture coopérative d'Eureden.

Au-delà de mettre l'accent sur un bon accueil, Eureden s'implique dans la formation des tuteurs en entreprise. En effet, un intervenant extérieur les accompagne pour adapter leur management aux nouvelles générations, travailler sur la montée en compétences et sur l'ancrage des apports. Tout cela dans l'objectif de créer les conditions optimales d'une alternance réussie, de l'accueil jusqu'à l'accès au premier emploi. Pour la première fois cette année, du 26 février au 1<sup>er</sup> mars, Eureden a organisé sa semaine des alternants. Destiné à tous les alternants du groupe, il s'agit d'un forum de cinq jours répartis sur différents sites. Les 105 alternants regroupés cette année y ont découvert les emplois des six branches d'activité du

groupe (agriculture, œuf, viande, Frozen food, Long life et distribution verte) : l'opportunité pour eux de postuler à leur premier emploi. Côté recruteurs, ces journées peuvent aider à mieux identifier les profils qui souhaitent rester et à fidéliser les potentiels à développer.

## 45 % d'embauche en fin de formation

Le nombre de recrutements en alternance ne cesse d'augmenter depuis 2020. Au niveau de l'activité distribution verte, une branche d'Eureden qui compte le plus de contrats d'alternance, leur nombre a doublé. On comptait 24 alternants à la rentrée 2020 et 42 alternants en 2023. Le taux d'embauche en fin de formation dans cette branche atteint même 45 % en moyenne sur les trois dernières années.

Pour attirer de nouveaux candidats, la politique alternance du groupe organise des campagnes de recrutement avec des mises en scène dans l'environnement de travail, permettant aux candidats de se projeter dans leur futur quotidien. De plus, les canaux de communication ont été adaptés aux différents profils recherchés et les parcours de candidature simplifiés. Enfin, le groupe se démarque en proposant une rémunération de 7 points de pourcentage supérieure aux barèmes légaux à tous les alternants.

— AMÉLIE DI BELLA



FRANCK GALLEN PIX MACHINE

# L'alternance a le vent en poupe DANS LES ÉCOLES D'INGÉNIEURS AGRO !

**Le parcours en alternance pour accéder au diplôme d'ingénieur agronome semble largement apprécié des étudiants. À tel point que le nombre de jeunes choisissant ce parcours augmente d'année en année, non sans le coup de pouce de la réforme nationale de 2019. Une « méthode pédagogique qui répond à une demande des candidats souhaitant donner davantage de signification à leur cursus », d'après Bordeaux Science Agro.**

Cette année, 294 places sont réservées à la formation en apprentissage dans les écoles d'ingénieurs de l'enseignement public agricole. Le nombre d'apprentis accédant à la formation par concours reste quasi stable d'une année à l'autre. Le concours commun agro-véto par la voie d'apprentissage est ouvert aux étudiants ou apprentis, inscrits en dernière année de

préparation d'un diplôme professionnel de niveau Bac + 2 et 3, et aux personnes titulaires d'un diplôme professionnel de niveau Bac + 2 et 3.

L'épreuve d'admissibilité intègre une sélection sur dossier (basée sur le parcours académique, le profil du candidat et le projet professionnel). S'ensuivent une épreuve écrite d'anglais (2h) et une épreuve écrite d'analyse et de synthèse

de documents techniques et scientifiques (2h30). Enfin, les épreuves d'admission se déroulent sous forme d'oraux (30 minutes environ), qui sont des échanges avec un jury pour évoquer les motivations et projets du candidat. Une fois les candidats sélectionnés, l'école les accompagne dans leur recherche d'entreprise. Parfois, l'apprenti a déjà trouvé son futur

## Témoignage

### ● L'ENSAT REÇOIT PLUS D'OFFRES D'ALTERNANCE QUE D'EMPLOI

« L'Ensat a ouvert la formation par apprentissage dès 2009 », explique Julie Maget, responsable communication et relations partenariales à l'École nationale supérieure agronomique de Toulouse (Ensat). Aujourd'hui, une trentaine d'étudiants accède à la formation ingénieur par voie d'apprentissage de l'Ensat en passant le concours agro-véto. Et le nombre de places offertes va grimper à quarante pour la rentrée 2024-2025. D'autre part, l'AgroToulouse (deuxième nom de l'Ensat) développe le contrat de

professionnalisation en dernière année du cycle ingénieur, qui compte également une trentaine d'étudiants par promotion. « L'AgroToulouse a toujours souhaité développer une formation en alternance et continuera de le proposer », appuie Julie Maget. « Il y a de la demande côté recruteurs et côté étudiants, rajoute Julie Caminade, chargée de relations partenariales à l'Ensat. Pendant la campagne de recrutement en alternance, nous recevons plus d'offres d'alternance que d'offres d'emploi ! C'est en partie pour cela que nous avons augmenté le nombre de places offertes au concours à la formation par apprentissage. »

Au-delà de l'engouement croissant des candidats et des structures qui recrutent pour le parcours en alternance, les chiffres de l'entrée dans la vie active des jeunes diplômés parlent d'eux-mêmes. « Concernant le taux d'insertion professionnelle, les chiffres sont supérieurs lorsque nos élèves ont un parcours en alternance, illustre Julie Maget. Moins d'un mois après l'obtention du diplôme, 60 % des ingénieurs du parcours classique sont en poste, tandis qu'ils sont 66 % à la suite d'un contrat d'apprentissage et 83 % après un contrat pro ! »

D'autre part, le niveau de salaire à la sortie de l'école serait lui aussi plus intéressant pour les alternants. D'après les données de l'Ensat, les diplômés du cycle ingénieur classique auraient un salaire annuel de 32 200 € en sortie d'école, contre 33 300 € pour les diplômés du parcours en alternance (contrats apprentissage et professionnalisation confondus).



Zoom

## LE SUCCÈS DU DNO PAR ALTERNANCE NE SE DÉMENT PAS

Le diplôme national d'œnologie, plus connu sous le nom de DNO, a pour but de former les futurs œnologues. Ce sont des responsables de la vinification capables d'analyser une situation, de poser un diagnostic et de prendre des décisions pertinentes dans le cadre de la fabrication du vin. Durant les deux ans de formation, accessible au minimum avec un niveau licence scientifique, ils vont approfondir leurs connaissances en œnologie, en viticulture et en analyse sensorielle. Ils pourront ensuite mettre à profit leurs compétences dans des domaines, des caves coopératives, des laboratoires d'analyses ou encore dans des structures de conseil, des interprofessions ou des instituts de recherche. Depuis la rentrée 2021, l'Institut universitaire de la vigne et du vin de Dijon propose de suivre cette formation en alternance. « Depuis

2013, nos étudiants avaient déjà la possibilité d'opter pour l'alternance en deuxième année, explique Chloé Roullier-Gall, responsable pédagogique du DNO première année. Comme ils doivent réaliser un stage de six mois, cela se prêtait bien à ce mode d'apprentissage. En 2021, nous avons profité de la réforme du diplôme pour ouvrir l'alternance dès la première année. Et c'est un véritable succès, puisqu'actuellement, 23 étudiants de première année sur les 35 que nous accueillons ont opté pour l'apprentissage. » Mais Chloé Roullier-Gall insiste sur le fait que l'apprentissage implique un travail très soutenu. « En première année, ils débutent par une longue période en entreprise de la rentrée jusqu'à mi-octobre. Puis ils alternent entre une période de quatre semaines à l'école puis de deux à quatre semaines

en entreprise jusqu'aux examens de juin, avant de retourner en entreprise jusqu'à mi-décembre. Par la suite, le rythme reprend par sessions de deux semaines à l'école et en entreprise. Les alternants doivent donc suivre les mêmes cours que les étudiants en formation initiale mais sur un temps beaucoup plus condensé. » L'établissement est également vigilant sur le choix de l'entreprise d'accueil, qui joue un rôle important dans la formation des apprenants. « Il n'est pas forcément obligatoire d'avoir déjà trouvé son maître d'apprentissage quand on postule au DNO, mais c'est un plus qui prouve la motivation de l'étudiant, précise la responsable pédagogique. Nous leur laissons cependant jusqu'à décembre pour signer leur contrat d'apprentissage sachant que nous pouvons également les aider, puisque de nombreuses entreprises nous sollicitent en direct pour trouver leurs futurs apprentis. »

employeur. Le contrat d'apprentissage est alors signé pour une durée de trois ans.

### « 1 ingénieur agronome sur 2 aura fait une alternance »

Les établissements agricoles privés aussi développent le parcours en apprentissage, accessible en dehors du concours agro-veto, avec une nette progression depuis la réforme du Gouvernement en 2019. À titre d'exemple, entre 2021 et 2024, le pourcentage d'apprentis dans les promotions de l'ESA Angers est passé de 30 à 38 %. « L'ESA diplôme chaque année en moyenne 200 ingénieurs, et les alternants (apprentissage et contrat de professionnalisation) représentent aujourd'hui 44 % des diplômés. Dans deux ans, au moins un ingénieur agronome de l'ESA sur deux aura fait une partie de sa formation avec un contrat d'alternance », indiquent les responsables de formation de l'ESA Angers.

L'école d'ingénieurs de Purpan, qui connaît aussi une augmentation d'apprentis depuis l'ouverture du parcours



FAVORESTUDIO/ADOBE STOCK

en 2022, explique ce développement par « une vraie demande des étudiants, des familles et des entreprises ». Même son de cloche du côté de Bordeaux Sciences Agro (BSA): « Cette méthode pédagogique répond à une demande des candidats qui souhaitent donner davantage de signification à leur cursus et comprendre les divers aspects du métier d'ingénieur agronome. »

En parallèle du parcours apprentissage, les écoles développent le contrat de pro-

fessionnalisation pour les étudiants en dernière année du cycle ingénieur. Par exemple, entre 2021 et 2024, l'institut polytechnique UniLaSalle a vu la part des étudiants en contrat de professionnalisation passer de 5 à 22 %. Ce contrat d'alternance qui se déroule sur douze mois environ permet aux étudiants n'ayant pas choisi l'apprentissage d'accéder à une expérience en entreprise plus longue que le stage de fin d'études.

— AMÉLIE DI BELLA



Marc Bibal, Mathieu Mimran et Simon Joffre-Mérisse, trois membres fondateurs de l'association en compagnie de Danielle Aben, présidente de la Société des membres de la légion d'honneur section de l'Hérault.

## Formation

# AGROPOLIS ALUMNI CULTIVE LE RÉSEAU des anciens du CFA

**Créée en 2023, Agropolis Alumni réunit les anciens étudiants du CFA Agropolis de Montpellier. Son objectif est de faciliter la recherche d'emploi, de promouvoir le secteur agricole et de créer un réseau dynamique d'échange et de soutien pour les diplômés. Malgré sa jeunesse, l'association connaît une croissance encourageante, s'appuyant sur le soutien financier de divers partenaires et sur des initiatives ciblées pour étendre son réseau.**

Les Alumni ne sont pas l'apanage des grandes écoles. Si ces associations d'anciens élèves existent dans quasiment toutes les écoles d'ingénieurs agricoles, certains CFA ont également la leur. L'une d'entre elles a récemment vu le jour à Montpellier et son président fondateur Mathieu Mimran nous en explique la genèse : « Je connaissais l'existence des Alumni puisque j'avais commencé mes études par un master en audit comptabilité et contrôle de gestion à l'ISG Paris. Cette école, comme beaucoup de grandes écoles, avait son réseau d'anciens élèves. Comme j'ai toujours voulu travailler dans le secteur agricole et dans le développement d'entreprise, après avoir obtenu mon diplôme de l'ISG, j'ai réalisé un BTS Viticulture-œnologie en alternance au CFA Agropolis. J'ai été étonné de l'absence d'Alumni, d'autant qu'avec deux autres collègues de promo, Marc Bibal et Naïs Lombard, nous nous sommes rapidement rendu compte que certains étudiants rencontraient des difficultés à s'insérer dans le monde pro-

fessionnel, et qu'en parallèle de nombreux employeurs avaient du mal à trouver des candidats. Il fallait donc à tout prix faire le lien entre toutes ces personnes. »

### Un vrai plus pour la recherche d'emploi

L'association Agropolis Alumni voit ainsi le jour en 2023. Elle diffuse régulièrement sur son site et sa page LinkedIn des portraits d'adhérents sous format vidéo, des actualités du secteur et des offres d'emploi émanant très souvent d'anciens étudiants devenus aujourd'hui chef de culture, responsable technique ou directeur de domaine. Elle devrait aussi officialiser prochainement un partenariat avec l'Apecita, acteur phare de l'emploi dans le monde agricole.

Mais son rôle est loin de se limiter à cette mission, comme le souligne son président : « L'objectif est avant tout de créer un réseau où les différentes générations de BTS peuvent se rencontrer et échanger. Pour les plus jeunes, être membre

de notre Alumni est un véritable atout qu'ils peuvent mettre en avant lors d'un entretien d'embauche. Au-delà des leurs qualités et leurs compétences, faire partie d'un réseau d'anciens, c'est avoir accès à tout un panel d'experts, d'œnologues, de techniciens, d'ingénieurs sur lesquels ils pourront s'appuyer pour mener à bien les missions dans le cadre de leur emploi. C'est un aspect qui plaît énormément aux recruteurs. »

L'association prévoit, dès 2024, d'organiser une fois par an une conférence sur une actualité du monde agricole. « L'idée n'est pas de se focaliser sur des thématiques "pessimistes" comme la crise viticole, mais plutôt d'inviter une personnalité forte du secteur, qui puisse apporter un regard novateur et positif, insiste Mathieu Mimran. L'objectif est surtout de montrer que la filière agricole et viticole reste pleine de ressources et d'opportunités. »

### Petit réseau deviendra grand

Après un peu plus d'un an d'existence, l'association est suivie sur LinkedIn par une centaine de personnes et compte plus de 30 d'adhérents. « Notre réseau n'en est qu'au stade embryonnaire, mais il s'agrandit petit à petit par le bouche-à-oreille, remarque son président. Dès que nous entrons en contact avec un ancien, nous lui demandons de faire connaître l'Alumni auprès de ses anciens camarades de promo. Il en va de même pour nos partenaires. Nous bénéficions déjà du soutien de la société des membres de la légion d'honneur, du CFA Agropolis et d'acteurs privés. Mais nous sommes certains de voir se développer un cercle vertueux : plus on aura de partenaires, plus les anciens seront intéressés pour nous rejoindre et plus nous aurons d'adhérents, plus les partenaires vont vouloir nous soutenir ! »

L'association est d'ailleurs en train de développer son réseau auprès des anciens du BTS Aménagements paysagers, autre formation phare du CFA Agropolis. Une initiative qui devrait lui permettre de grandir encore plus rapidement.

— AUDE BRESSOLIER

# CONSEILLER·ÈRE ENTREPRISES en OPCO<sup>1</sup>

## ON COMPTE SUR ELLE/LUI POUR...

- Informer, conseiller et accompagner les entreprises sur la formation professionnelle continue et les dispositifs d'accompagnement de l'emploi et le développement des compétences
- Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre des politiques de formation des branches adhérentes
- Déployer l'offre de services de l'OPCO auprès des entreprises et des salariés
- Développer des partenariats avec les différents acteurs territoriaux du champ de l'emploi et de la formation
- Représenter l'OPCO et promouvoir son image de l'entreprise auprès des différents interlocuteurs et en premier lieu de ses entreprises adhérentes.

**OÙ EXERCER ?**

 Pour un OPCO type Ociapiat.

**QUELLE RÉMUNÉRATION ?**

À partir de 30 K€.

## SON PROFIL



**LES FORMATIONS POSSIBLES**

- Bac + 4/5 en ressources humaines ou ingénierie de la formation.

**LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION**

- Évoluer vers des fonctions de manager d'équipe de conseiller·ères.

(1) Opérateur de compétences.

Quentin Breil, conseiller entreprises à Ociapiat, en Indre-et-Loire (37)

## « POUVOIR S'ADAPTER AUX DIFFÉRENTS INTERLOCUTEURS »

« Le relationnel avec les entreprises et l'accompagnement que nous leur apportons me plaisent le plus dans ce métier. En tant que conseiller entreprises, l'objectif est de proposer une solution adaptée après avoir analysé les besoins des entreprises adhérentes d'Ociapiat. Ainsi, le.e conseiller.e doit avoir une bonne connaissance des secteurs d'activité des entreprises qu'il accompagne. Pour ma part, j'ai en charge un portefeuille de 150 entreprises de plus de onze salariés et je suis l'interlocuteur de référence sur mon territoire, l'Indre-et-Loire, pour 3000 entreprises.

Le conseiller a pour mission d'accompagner les entreprises dans la mise en place de leurs projets de formation et de montée en compétences de leurs salariés. Cela demande d'être bien organisé afin d'être réactif auprès des entreprises, qui sont souvent dans l'urgence. Il accompagne également

ses adhérents dans le recrutement en alternance. Enfin, Ociapiat propose une offre de services tels que le diagnostic d'entreprise et l'accompagnement RH, que nous mettons en avant en tant que conseiller. Toutes ces missions nécessitent de se tenir au fait de la législation sur la formation et de maîtriser les dispositifs en vigueur.

D'autre part, les conseillers d'Ociapiat développent l'animation avec des ateliers, webinaires et réunions d'information. L'objectif est de faire connaître l'OPCO auprès des partenaires de la formation et de l'emploi. Le conseiller doit donc être à l'aise dans la prise de parole en public. Pour exercer ce poste, il faut avoir un bon relationnel, du dynamisme et une bonne capacité d'écoute. De fait, c'est souvent en écoutant les entreprises que le conseiller arrive à détecter des projets. D'autre part, le conseiller doit pouvoir s'adapter aux différents interlocuteurs.



THIERRY LEWENBERG-STURM

En effet, il peut aussi bien échanger avec un agriculteur pour l'accompagner dans ses démarches administratives que travailler sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences d'un groupe de 500 salariés ! Finalement, le conseiller doit faire preuve de pédagogie et d'empathie envers ses interlocuteurs, pour bien comprendre leurs besoins. »

Florence Bert, directrice régionale Auvergne-Rhône-Alpes et Centre-Val de Loire à Ociapiat

## « UN PROFIL BAC + 4 AVEC UNE EXPÉRIENCE EN RH »



FLORENCE BERT

« Nos conseillers entreprises sont basés en région, à proximité des entreprises adhérentes d'Ociapiat. Au total, ce sont 75 conseillers répartis dans toute la France. Chacun anime un portefeuille d'entreprises. Les principales missions du conseiller entreprises consistent à apporter du conseil de proximité aux entreprises et à les accompagner dans la définition de leurs besoins en emploi et en formation, notamment face aux enjeux liés à la transition écologique. Les conseillers ont également le rôle de déployer l'offre de services d'Ociapiat, de promouvoir les contrats en alternance, de développer les partenariats et les projets avec les acteurs de la formation et de l'emploi du territoire. Une autre mission d'Ociapiat est de développer l'emploi et l'intégration de salariés notamment pour les personnes en situation de handicap.

Nous ne recherchons pas de profil particulier pour exercer ce métier, si ce n'est un niveau Bac + 4 au minimum et une expérience professionnelle en lien avec la gestion des ressources humaines, réalisée en entreprise, organisme de formation ou OPCO. Les profils de nos conseillers sont très variés (ingénieur agro, école de commerce, parcours universitaire...), ce qui permet une certaine complémentarité dans les équipes. La connaissance des secteurs d'activité représentés par Ociapiat n'est pas un prérequis.

D'autre part, nous formons nos conseillers en interne. En matière de compétences, nous sommes attentifs aux qualités que sont la pédagogie et l'écoute. Une bonne capacité relationnelle est également essentielle dans ce métier, de même que de la rigueur, de l'organisation et de la méthode. Nous attendons aussi que la personne soit force de proposition. Enfin, le travail en autonomie est au cœur du métier. Tous nos conseillers sont amenés à se déplacer dans les entreprises des secteurs couverts par Ociapiat. Ils sont rattachés à une équipe et ont droit au télétravail. »

**Digital**

# TRANSFORMATION NUMÉRIQUE : la DRH au milieu du gué

Après avoir rattrapé son retard dans la digitalisation de ses processus, la fonction RH doit aborder une nouvelle vague, celle de l'intelligence artificielle. Les impacts s'annoncent autrement plus importants.

Longtemps considérés comme dépourvus d'appétence pour les nouvelles technologies, voire franchement technophobes, les DRH ont dû changer leur regard sur le numérique, contraints et forcés. Comme dans de nombreux domaines, la crise Covid-19 a servi de révélateur. Du jour au lendemain, avec

le confinement, les responsables RH se sont rendu compte qu'ils ne pouvaient plus, à distance, réaliser la paie, signer les contrats de travail ou tout simplement faire passer un entretien de recrutement. La crise sanitaire a donc donné un grand coup d'accélérateur dans la digitalisation des processus RH en généralisant

la signature électronique et en dématérialisant les documents contractuels ou les bulletins de paie. Les entreprises ont aussi complété leur système d'information RH. Après avoir couvert les fonctions « réglementaires » que sont la paie, la gestion des temps et des activités et la gestion administrative du personnel, le SIRH s'est étendu à la gestion des talents, à savoir le recrutement, le parcours d'intégration (onboarding), la mobilité interne, la formation et la gestion des compétences.

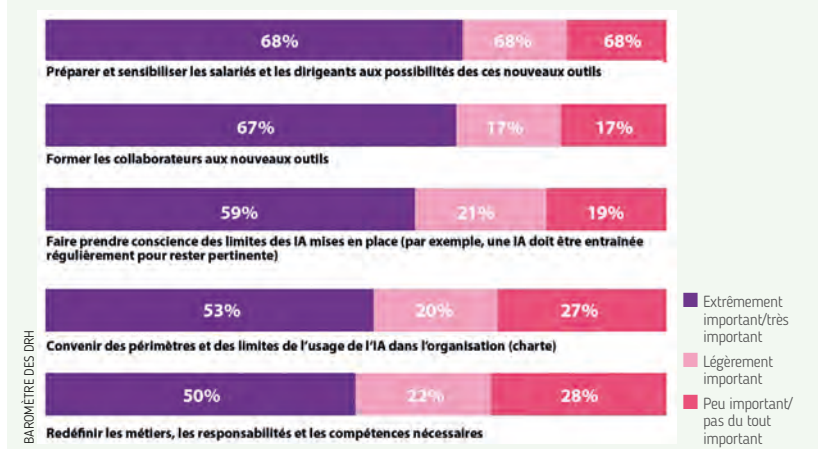
Étude

## L'ADOPTION DE L'IA, UN TRIPLE ENJEU POUR LES DRH

Plus de sept DRH sur dix estiment que leur entreprise est en retard face aux enjeux de l'IA générative, selon le baromètre 2024 des DRH réalisé par WTW, ABV Group et RH&M. Il constitue pourtant d'un enjeu majeur pour la même proportion de personnes interrogées. L'adoption de l'IA pose un triple enjeu pour les DRH. Ils doivent tout d'abord sensibiliser les collaborateurs à l'utilisation de ces nouveaux outils (68 %) tout en leur faisant prendre conscience des limites de l'IA (59 %). Il s'agit ensuite d'anticiper les conséquences de l'arrivée de l'IA sur l'organisation du travail. L'automatisation de tâches répétitives et à faible valeur ajoutée nécessite le redéploiement de certains salariés, notamment pour ceux en interactions avec les clients (55 %), mais aussi de revoir le référentiel de compétences (46 %). Seulement 11 % des DRH évoquent un risque de réduction des effectifs. Enfin, la DRH doit s'approprier l'IA pour elle-même. Parmi les cas d'usage, le recrutement (44 %) arrive en tête, l'IA venant faciliter le sourcing des candidats, leur évaluation et l'analyse des candidatures. Viennent ensuite l'accompagnement des collaborateurs dans leur évolution de carrière (41 %) et la transmission des compétences (39 %).

### Les « bénéfiques » de la crise Covid-19

Dans un monde post-Covid, il a fallu aussi organiser le travail en mode hybride en dotant les salariés d'outils de collaboration à distance et en les formant à leur usage, mais aussi en équipant les salles de réunion de solutions de visioconférence. L'espace de travail a été aussi aménagé pour répondre à cette alternance entre jours télétravaillés et jours en présentiel. Certaines organisations ont été plus loin dans la flexibilité en mettant en place le *Flex office*. Sans bureau attribué, le salarié réserve à l'avance un poste de travail et ce, toujours avec le numérique. Pour ne pas creuser de fracture digitale avec les collaborateurs non éligibles au télétravail, les DRH ont outillé les cols-bleus dépourvus d'ordinateur professionnel. Encensés durant la crise sanitaire, ces travailleurs dits de la « première ligne », comme les techniciens itinérants, les opérateurs en usine







IPORBA / ADOBE STOCK

ou les ouvriers agricoles, sont enfin reliés à leur entreprise par le biais de leur Smartphone.

### Anticiper les compétences de demain

La DRH n'est qu'au milieu du gué de sa transformation numérique que s'annonce une nouvelle vague autrement plus haute, celle de l'intelligence artificielle. Cette révolution en marche la concerne à trois niveaux. La DRH doit tout d'abord accompagner son entreprise dans l'adoption de ces nouveaux outils de type ChatGPT en acculturant et en formant les collaborateurs. En automatisant un grand nombre de tâches plus ou moins complexes, l'IA va, par ailleurs, avoir des impacts sur l'organisation du travail. De nouveaux métiers vont émerger tandis que certains métiers existants vont voir leur périmètre évoluer, et d'autres disparaître. À la DRH de cartographier les besoins en compétences d'aujourd'hui et de demain puis, en regard, de mettre en place les programmes de recrutement, de formation et de reconversion. Enfin, la DRH doit s'appropriier les bienfaits de l'IA pour elle-même. Le champ des possibles est particulièrement large. L'IA permet de rédiger une fiche de poste et l'offre d'emploi associée, de présélectionner les candidats et de préparer une trame de questions pour l'entretien d'embauche. Une fois le collaborateur recruté, l'IA peut faciliter sa mobilité interne et son évolution de carrière en faisant le « matching » entre, d'un côté, ses compétences et ses souhaits, et les besoins de l'entreprise de l'autre.

— XAVIER BISEUL

#### Avis d'expert

## « LE NUMÉRIQUE, UN LEVIER D'ATTRACTIVITÉ ET DE RÉTENTION DES TALENTS »

Mohamed Zaghrou, directeur marketing produit chez Cegid.

#### Où en sont les DRH dans leur transformation numérique ?

**Mohamed Zaghrou :** Si la fonction RH n'est pas la plus mature sur le plan technologique – le marketing l'est bien davantage –, on assiste à un effet de rattrapage depuis le début des années 2000. La transformation numérique a été souvent conduite de manière désorganisée. En fonction de l'urgence du moment, la DRH a choisi des modules de paie, de recrutement, de formation sans avoir une cohérence d'ensemble. Elle se retrouve aujourd'hui avec des systèmes hétérogènes qu'il convient de rationaliser. Avec la pénurie de compétences, le DRH se rend aussi compte que le numérique est un des leviers d'attractivité et de rétention des talents. À travers les outils mis à leur disposition, il s'agit d'offrir aux collaborateurs une expérience fluide et satisfaisante. La digitalisation s'étend également aux cols-bleus, des travailleurs sans ordinateur attiré. Il s'agit de leur donner accès à des outils essentiels, dédiés notamment à la gestion des temps et des activités.

#### Que penser de l'engouement autour de l'IA ?

**M. Z. :** La technologie offre un formidable potentiel, même si on ne sait pas trop comment cela se matérialisera demain sur le terrain. Néanmoins, des cas d'usage évidents se dessinent. Dans le domaine du recrutement, l'IA peut générer des descriptifs de postes, rédiger des offres d'emploi ou du contenu pour alimenter le site carrières.

L'autre champ d'application, c'est la gestion des compétences. L'IA alimentera automatiquement un référentiel de compétences plutôt que de remplir manuellement un document Excel indigeste. Elle permettra de précatégoriser les compétences, de supprimer les doublons, de rattacher des compétences à un poste.

L'IA peut aussi avoir une dimension prédictive. Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), il s'agit d'anticiper les besoins en compétences et de définir, à partir d'un vivier de talents, des plans de formation et d'évolution de carrière.



## Protéines végétales

# UNE ENTREPRISE BERRICHONNE CULTIVE des « graines d'avenir »

**La société Berry Graines, accompagnée par un collectif d'agriculteurs de la région berrichonne, cultive 1 200 ha de protéines végétales pour l'alimentation humaine, commercialisées en B to B et B to C. Fondée en 2017, Berry Graines et ses 55 agriculteurs partenaires proposent aux consommateurs des « graines d'avenir », comme aiment à le définir ses deux gérants.**

**A**u cours d'un Erasmus en Slovénie, Marion Breteau et son conjoint Damien Sneessens découvrent des graines peu cultivées en France : le quinoa, l'amarante, le millet... Ces protéines végétales conquièrent rapidement le couple. Ils décident alors de tester 5 ha de quinoa sur la ferme familiale de Damien Sneessens, à Nérondes dans le Cher ; ferme qu'il a reprise en 2014. « On souhaitait diversifier les cultures en misant sur des graines d'avenir, raconte Marion Breteau. Elles sont résistantes aux aléas climatiques et nécessitent peu d'azote, de produits phyto, et pas d'irrigation. »

Après deux ans d'essais sur le quinoa et la rencontre de prospects, ils créent l'entreprise Berry Graines en 2017 et commencent à commercialiser dès 2018. Ces premiers contrats clients les poussent à augmenter leur surface de production. Ils font d'abord appel à huit agriculteurs autour de chez eux, dans le Berry. Aujourd'hui, la SAS Berry Graines compte 55 agriculteurs régionaux partenaires - dont la ferme familiale fait partie - pour une surface totale de 1 200 ha, toutes cultures confondues.

Le quinoa, majoritaire à 60 % sur les volumes, représente la culture phare de l'entreprise. Mais le couple a rapidement allongé les rotations pour miser sur plusieurs graines : petit épeautre, lentille corail, lentille verte, amarante, pois cassés, lin brun ou encore graine de chia. Chez

certains agriculteurs, les surfaces dédiées à l'entreprise peuvent monter jusqu'à 30 %. Et 40 % de la SAU de la ferme familiale est destinée aux cultures pour Berry Graines.

### Un contrat partenarial d'un à trois ans

« On ne sème que ce que l'on est capable de vendre », insiste la cofondatrice. Berry Graines commercialise surtout ses produits au dernier metteur en marché, juste avant le consommateur final. En effet, 75 % de la production se destine au B to B : ce sont généralement des industriels qui préparent des mélanges en sachets, des transformateurs ou la restauration collective. Les 25 % restants sont commercialisés en sac ou en sachets pour des magasins de producteurs, primeurs ou épiceries fines. « Notre objectif : développer les surfaces de toutes ces graines qui constituent une très bonne alternative aux protéines animales et qui ont un impact réduit sur l'environnement », appuie Marion Breteau.

Parmi la cinquantaine d'agriculteurs partenaires, qui signent un contrat d'un à trois ans, vingt sont certifiés agriculture biologique et vingt-huit Haute valeur environnementale (HVE). Ces labels font partie du cahier des charges de Berry Graines depuis 2020 : « Cela donne un cadre au niveau des pratiques agricoles », précise Marion Breteau. De plus, l'entreprise exige des prérequis aux agriculteurs,



notamment en matière d'équipement, pour maintenir un certain niveau de qualité. Berry Graines exige entre autres le refroidissement et une « propreté impeccable » des grains.

En effet, Berry Graines demande aux producteurs, déjà équipés de silos, de stocker les graines chez eux avant de les envoyer pour le tri et le nettoyage dans l'entreprise. Dans le souci de maîtriser la qualité de la post-récolte à la commercialisation, la société a investi 2 millions d'euros dans l'équipement nécessaire au stockage, nettoyage, tri - avec une chaîne complète - et conditionnement des graines en sacs et sachets.

Berry Graines peut compter sur ses onze salariés pour mener à bien ces missions. « La majorité de nos métiers sont de type industriel : opérateur de production, conducteur de ligne, opérateur en conditionnement, chef d'atelier, responsable de production », décrit Marion Breteau. L'entreprise peine à trouver des profils avec une expérience sur des lignes industrielles de préférence en agroalimentaire, pour avoir conscience des normes d'hygiène et de qualité à respecter.

« Nous avons déjà été déçus par certains profils vraiment industriels, puisque nous recherchons des personnes très polyvalentes : gérer plusieurs machines, suivre l'approvisionnement de la chaîne, contrôler la qualité, réaliser la maintenance et le nettoyage... » explique l'associée. À défaut de trouver des personnes très spécialisées, Berry Graines priorise « les profils rigoureux, endurants, animés par les valeurs de l'entreprise de dimension familiale et sensibles à la production française et labélisée bio ».

— AMÉLIE DI BELLA

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
Liberté  
Égalité  
Fraternité

**ASP**  
Agence de Services  
et de Paiement

#PAC

**DEVENEZ  
CONTRÔLEUR  
AGRICOLE**

**400 POSTES  
À POURVOIR**  
Contrôleur terrain / Photo-interprète images et profils

asp-public.fr




**apecita**  
l'emploi agri/agro

**Restez connectés  
à l'ACTUALITE RH**

En complément de Tribune Verte,  
abonnez-vous à nos newsletter mensuels

Abonnez-vous

Formations  
Actus RH  
Métiers

APECITA'news



**apecita**  
l'emploi agri/agro

**Tu n'as pas encore  
trouvé ton stage ?**

De nombreuses offres de stage  
sur notre site

**WWW.APECITA.COM**



**apecita**  
l'emploi agri/agro

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

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

ÉDITION 2024

DISPONIBLE SUR  
**WWW.APECITA.COM**




# Sélection d'annonces

## 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

## CONSEIL/ANIMATION

### Conseiller restauration hors domicile F/H

AY003052 - PAS-DE-CALAIS



Vous souhaitez mettre vos compétences au service d'une équipe dynamique et travailler sur les enjeux du bien manger en restauration collective ?

● **Missions :** L'équipe Approlocal recherche un(e) conseiller(e) RHD pour l'appuyer dans le cadre d'un remplacement pour congés

maternité. L'équipe Approlocal est chargée de développer l'approvisionnement local dans la Restauration Hors Domicile. Pour ce faire, l'équipe travaille avec de nombreux partenaires dont les collèges, lycées et collectivités. De plus, l'équipe s'appuie sur le site de commandes en ligne de produits locaux [www.approlocal.fr](http://www.approlocal.fr). Les objectifs du site [www.approlocal.fr](http://www.approlocal.fr) : Fournir un outil professionnalisant aux fournisseurs de la région pour aborder le débouché de la restauration collective Proposer un outil facile d'utilisation aux acheteurs professionnels. Développer le chiffre d'affaires de la RHD en produits locaux. Intégrer(e) au pôle Agroliminaire et Diversification, vous serez amené(e) à côtoyer 2 autres équipes : « circuits courts et agritourisme » chargé d'accompagner les producteurs dans leurs projets de diversification, ainsi que le « Comité de Promotion » chargé de promouvoir les productions agricoles et agroliminaires régionales. Vous serez accueilli(e) au sein de l'équipe Approlocal 59 62 (1 assistante, 3 conseillères et 1 responsable d'équipe) et travaillerez en collaboration avec l'ensemble des conseillères Approlocal des chambres d'agriculture de la région Hauts de France. Vos missions : Assurer une mission de coordination des conseillères Approlocal Hauts-de-France : organiser les réunions mensuelles, suivre l'avancement de certains chantiers régionaux, relayer la veille métier nationale Appuyer l'équipe dans l'animation du site Approlocal.fr : réseaux sociaux, outils de communication, rendez vous d'accompagnement à l'utilisation du site Réaliser une enquête de satisfaction auprès des usagers d'Approlocal.fr Participer à différents groupes de travail et prendre part à l'organisation d'interventions ou ateliers à destination des acheteurs ou fournisseurs de la restauration collective.

● **Profil :** Bac + 3 à Bac + 5 Connaissance du monde agricole et agroliminaire, de la restauration collective et des collectivités Capacités d'animation et de mise en réseau d'acteurs d'horizons variés Capacité à gérer des projets multiples avec des interlocuteurs différents Esprit d'initiative, méthode, autonomie Sens du contact, aptitude au travail en équipe.

● **Conditions proposées :** CDD du 22 avril - 8 novembre 2024 Rémunération : selon expérience et grille Chambre d'agriculture. Permis VL Poste basé à Saint-Laurent-Blangy, à proximité d'Arras Déplacements sur l'ensemble du Nord et Pas de Calais : ponctuellement sur l'ensemble de la région Hauts-de-France.

### Conseiller agro-environnement dephy carbone F/H

AY003321 - PAS-DE-CALAIS



Le pôle Agro Environnement de la Chambre d'Agriculture du Nord Pas de Calais recherche un(e) Conseiller(ère) en Agro environnement pour répondre aux projets sur les enjeux environnementaux de demain tels que l'optimisation de l'utilisation des produits phytosanitaires et

la gestion du Carbone en Grandes cultures.

● **Missions :** Vos missions porteront sur deux thématiques 1. Déploiement de la thématique Carbone en Grandes cultures. Déployer la méthode Grandes cultures du Label Bas Carbone Sensibiliser, communiquer et former les exploitants Répondre aux appels à projet et en assurer le suivi [ex. FCAA] Réaliser les diagnostics, le suivi et l'accompagnement des exploitations engagées dans le Label Bas Carbone Être dans la prospective de projets avec de nouveaux partenaires Assurer le suivi et la mise en œuvre de projets permettant l'acquisition de références sur la méthode Grandes cultures [Ex. Interreg] 2. Animation d'un réseau DEPHY FERME auprès d'un groupe spécialisé Ecophyto en polyculture : Proposition et réalisation d'actions collectives [formations, réunions techniques...] Planification, réalisation et suivi d'expérimentations Collecte et synthèse de données technico économiques Appuis individuels, collecte d'indicateurs et bilans Rédaction de documents de synthèse, technique ou de vulgarisation.

● **Profil :** Les compétences suivantes sont indispensables pour réussir dans votre prise de poste et vous épanouir dans les missions confiées : Formation dans le domaine agricole et en particulier celui de l'agronomie Être doté d'un bon relationnel et d'une forte capacité d'animation Maîtriser les outils bureautiques courants Faire preuve de rigueur, d'autonomie et d'organisation Être curieux et force de proposition sur ces thématiques d'avenir Être acteur du travail en équipe et de la transversalité Être titulaire du permis B Vous aimez les challenges et vous souhaitez être acteur d'une agriculture plus résiliente, ce poste est fait pour vous.

● **Conditions proposées :** CDI Poste dans le Nord-Pas-de-Calais Rémunération : selon expérience et grille Chambre d'Agriculture. Poste à pourvoir dès que possible.

## PRODUCTION/ AMÉNAGEMENT/ TRANSFORMATION

### Pédicure bovins F/H

AY003269 - ILLE-ET-VILAINE, CÔTES-D'ARMOR, MANCHE, MAYENNE



POIRIER PEDICURE BOVINS, entreprise de prestations de services intervenant dans les élevages bovins.

● **Missions :** Intervenir chez des éleveurs [vaches laitières et bovins viandes]. Vous aurez pour missions dans le cadre de

votre fonction de PEDICURE bovins : La manipulation des animaux et parage des onglons des bovins, l'écorçage, le marquage L'entretien du matériel de parage.

● **Profil :** Débutant accepté Vous bénéficierez d'une formation en interne. Vous travaillerez en binôme au départ mais devrez rapidement être autonome. Vous savez faire preuve d'un bon relationnel pour les contacts clients. Vous avez des aptitudes dans l'organisation de votre travail. Permis B indispensable pour les déplacements.

● **Conditions proposées :** CDI temps plein. Horaires : 35 h hebdo annualisés. Zone d'intervention : Ille-et-Vilaine et déplacements sur les départements limitrophes. salaire + avantage selon expériences.

### Agent appro-collecte-bassin de gannat F/H

AY003474 - ALLIER



Coopérative agricole sur le secteur Sud Allier, Nord Puy-de-Dôme, Val'Limagne conseille et approvisionne les agriculteurs de son secteur depuis plus de 60 ans. Avec un effectif de 68 personnes, Val'Limagne est proche de ses adhérents agriculteurs. Son activité de collecte de céréales est en constante évolution et elle propose des produits et des services variés aux producteurs céréaliers et aux éleveurs.

● **Missions :** Vous assurerez sur trois sites sous la responsabilité du Responsable et en son absence : L'accueil des adhérents et la relation avec le technicien du secteur. La réception et mise à disposition des approvisionnements [engrais, semences, produits phytosanitaires, aliments du bétail, agroéquipements], L'accompagnement aux adhérents en PV/PA. La gestion des stocks et des livraisons en relation avec le technicien et le siège. La collecte et la bonne gestion du stockage de céréales en lien avec les responsables de site. L'entretien des sites.

● **Profil :** Qualités et compétences requises : Polyvalence, autonomie, capacité d'organisation, esprit d'équipe, sens relationnel et sens du service développés. Une bonne connaissance du monde agricole sera appréciée. Bac pro/Bac +2 - 1<sup>ère</sup> expérience possible pour débutant motivé. Le certiphyto vente serait un plus.

● **Conditions proposées :** Lieu principal : Barberier - Cognat Lyonne [03] CDI. Poste à pourvoir immédiatement.

### Technicien spécialisé en irrigation et ferti irrigation F/H

AY003576 - HÉRAULT



Producteur spécialisé dans la production de fraises en culture hors sol, dans l'Hérault. Superficie de l'exploitation 11 hectares de serres dont 8 hectares de fraises hors sol Recherche : Technicien spécialisé en irrigation et ferti irrigation culture hors sol.

● **Missions :** Gestion irrigation, ferti irrigation et maîtrise des logiciels d'irrigation [Anjou, Netafim, Fertikit, autre...] Profil à l'aise en informatique pour la conduite par logiciel du climat et chauffage sous serre Installation et réparation de systèmes d'irrigation en goutte à goutte. Contrôle du bon fonctionnement du réseau d'irrigation.

● **Profil :** Formation agricole supérieure type BTSa Rigueur et organisation Autonomie dans son travail Sens de l'observation Permis B indispensable.

● **Conditions proposées :** Poste à pourvoir dès que possible.

Toutes nos offres d'emploi sur  
[WWW.APECITA.COM](http://WWW.APECITA.COM)



apecita  
association agricole

# Sélection d'annonces

## Responsable d'exploitation F/H

AY003596 - HAUTE-VIENNE



SAUR. Nous recrutons pour notre filière dédiée à la valorisation de produits organiques un(e) responsable d'exploitation sur les Régions Limousin Auvergne.

● **Missions** : Vous animez le pôle exploitation (management de chargés d'exploitation) en charge de l'organisation et l'exploitation de chantiers d'épandage, de valorisation ou d'élimination de boues et autres sous produits organiques conformément aux exigences QSE, contractuelles, réglementaires et budgétaires. Vous participez à l'élaboration du développement de l'activité et des offres commerciales. Vous êtes en relation avec les prestataires d'épandage, les sous-traitants, les clients collectivités locales, industriels et les agriculteurs et intervenez sur des chantiers de curages de bassins, d'épandages agricoles. Vous participez aux réunions d'activité et assurez une expertise sur les améliorations techniques à envisager.

● **Profil** : Issu(e) d'une formation en Agronomie ou Valorisation Déchets, ou expérience professionnelle équivalente, vous disposez d'une expérience sur un poste similaire. Vous disposez de connaissances techniques dans tout ou partie des domaines suivants : plans d'épandage, normes et réglementations liés à la valorisation des boues, déjections animales ou autres sous produits organiques. Organisé, rigoureux, réactif et autonome. Doté d'un bon relationnel et de sens commercial, vous êtes force de proposition. Bonne maîtrise du pack office.

● **Conditions proposées** : CDI basé à LIMOGES [87]. Rémunération selon expérience intéressement et participation société + véhicule pour assurer les déplacements.

négociants agricoles) : Être en appui sur les formations liées à la CEC [organisation, enseignement] à destination d'accompagnateurs techniques et d'autres publics ; Gérer les conventions avec les partenaires de la CEC ; Faire le suivi des indicateurs de la CEC ; Être en appui lors de l'animation des réunions.

● **Profil** : Notre candidat idéal : vous êtes idéalement détenteur d'un diplôme de niveau Bac+3 à Bac+5 en viticulture, en qualité, sécurité, environnement [QSE] ou dans un domaine équivalent. Vous justifiez également d'une première expérience réussie sur des missions similaires. Vous possédez les atouts suivants : Connaissances confirmées dans la certification environnementale [HVE, TerraVitis, AB, ...] ; Compétences d'animation de réunions et de pilotage de projets ; Connaissances en environnement et développement durable.

● **Conditions proposées** : NOS ATOUS Contrat CDD de 16 mois à pourvoir dès avril 2024 ; Rémunération entre 3 000.00 et 3 400.00 euros brut mensuel + 13e mois ; Contrat Cadre forfait jours ; Prévoyance et mutuelle prise en charge à 100 % ; Télétravail 2 jours par semaine possible ; Restaurant inter entreprise ; Poste situé à 40 minutes d'Angoulême, 1h des plages de l'Océan et 1h30 de La Rochelle et Bordeaux ; Déplacements ponctuels (1 à 2 fois par semaine) dans l'aire d'appellation du Cognac ; Un véhicule de service sera mis à disposition pour vos déplacements.

## Auditeur/contrôleur F/H

AY003452 - ILLE-ET-VILAINE, LOIRE-ATLANTIQUE, MAINE-ET-LOIRE, MAYENNE



Certipaq est un organisme certificateur associatif spécialisé dans le contrôle de signes officiels : Label Rouge, IGP, AOC, etc... Son rôle est d'assurer le contrôle et la certification des

exploitations agricoles, entreprises artisanales ou industrielles engagées dans les démarches de qualité collectives ou individuelles.

● **Missions** : Nous recherchons un auditeur/contrôleur [H/F] pour un poste en CDI basé à proximité de Bain de Bretagne [35] et couvrant les départements principaux suivants : 35, 44, 49, 53, 56. Des déplacements dans les départements limitrophes seront à prévoir occasionnellement. À l'issue d'une formation théorique et pratique à l'audit et aux cahiers des charges, vous réalisez les audits/contrôles pour des dossiers de certifications officielles [Label Rouge, IGP] et de contrôles privés [notamment HVE], sur des filières principalement animales. Les audits seront à réaliser en exploitation agricole chez des producteurs de lait, de volailles, de veaux et de porcs.

● **Profil** : Agricole.

● **Conditions proposées** : Début du contrat dès que possible.

## Chargé(e) des affaires réglementaires et homologation F/H

AY003838 - VAL-D'OISE



BHS est une entreprise française, leader dans le domaine des produits phytopharmaceutiques, matières fertilisantes, semences, paillages et outillage, sur les marchés des espaces verts, horticulture, pépinière. Nous recherchons pour notre siège social situé à VEMARS [95] un(e) Chargé(e) des affaires réglementaires et homologation.

● **Missions** : Le suivi et l'application de la législation nationale et européenne concernant les produits phytopharmaceutiques, biocides, matières fertilisantes, semences et les autres spécialités de la société La mise en conformité des supports de communication selon la réglementation en vigueur [étiquettes, FDS, fiches techniques, catalogues...]. D'effectuer les différentes déclarations [agrément de l'entreprise, RPD, Adivalor, Eco DDS...]. Mise en place et suivi des formations Certiphyto Liste non exhaustive.

● **Profil** : Vous êtes titulaire d'un Bac +3 minimum spécialisé en affaires réglementaires, ou en agronomie, biologie, toxicologie ou chimie. Vous maîtrisez Word et Excel.

## UN JEUDI SUR DEUX



DANS  
TRIBUNE verte  
RETROUVEZ

- ➔ VOTRE ACTUALITÉ DES FILIÈRES AGRICOLES
- ➔ DES CONSEILS EMPLOI/FORMATION
- ➔ UNE SÉLECTION D'OFFRES D'EMPLOI

ABONNEZ-VOUS À

# TRIBUNE verte

Pour recevoir chez vous les informations sur l'emploi et la formation en agriculture, agroalimentaire et environnement, renvoyez ce bulletin à :

MÉDIA ET AGRICULTURE — TRIBUNE VERTE —  
23 RUE DUPONT DES LOGES 57000 METZ

Oui, je m'abonne à tribune verte pour :

Je joins un chèque postal libellé à l'ordre de MÉDIA ET AGRICULTURE.

- 6 mois (13 n° + 2 Hors Série)  
au prix de 37 € 52€ (France), 56€ 70€ (Dom-Tom + étranger)\*  
 12 mois (26 n° + 4 Hors Série)  
au prix de 63 € 106€ (France), 94 € 108€ (Dom-Tom + étranger)\*

Nom : .....

Prénom : .....

Tél. : .....

Adresse : .....

Code Postal : [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

Commune : .....

E-mail : .....

\* Offre valable jusqu'au 31/12/2024.

\* TVA 20%. Conformément à la loi Informatique et Libertés du 06/02/1978 modifiée le 27/04/2016, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement, de portabilité et à la limitation du traitement des informations vous concernant auprès de notre direction commerciale.

AVEC



# Sélection d'annonces

- **Conditions proposées :** 39H par semaine/Tickets Restauration/Mutuelle. Poste à pourvoir immédiatement en CDI.

## DIRECTION

### Chef du service adjoint filières agricoles et transition agroenvironnementale, responsable de l'unité gestion F/H

AY003546 - BOUCHES-DU-RHÔNE



Au sein de la Direction déléguée agriculture et alimentation, le service filières agricoles et transition agroenvironnementale est chargé de conduire la politique

régionale d'appui aux exploitations en lien avec le Plan climat de la Région.

- **Missions :** Votre principale mission consiste à assister le chef de service dans l'animation et la coordination du service pour la réalisation de sa mission de mise en œuvre des interventions de la Région, des mesures du programme FEADER 2014 2022 et celui 2023 2027 sur les politiques du service. Vous assurez le management de l'unité gestion. Vous êtes responsable de la mise en œuvre opérationnelle de l'instruction des dossiers de subvention, assurez la préparation des sessions et la préparation et l'exécution du budget du service.

- **Profil :** Vous possédez une expérience réussie en management d'équipe et de bonnes connaissances des institutions européennes, de la PAC, du FEADER, ainsi que des politiques locales et des acteurs dans les champs de compétence de la Direction déléguée. Vous disposez de compétences avérées en gestion administrative et financière et en gestion des demandes de subvention. Vous possédez rigueur, sens des responsabilités et réactivité.

- **Conditions proposées :** CDD de 36 mois.

### Assistant juridique-droit des sociétés F/H

AY003621 - LOIRE-ATLANTIQUE



● **Missions :** Intégré au sein de notre structure syndicale, vous êtes l'interface entre les juristes et adhérents de notre organisation, composée d'exploitants agricoles et anciens exploitants. Sous la supervision de juristes expérimentés, vos principales missions seront les

suivantes : Rédaction des procès-verbaux d'assemblées générales ordinaires ou extraordinaires Rédaction d'actes divers (constitution de sociétés, transformations, ...) Suivi et gestion des assemblées générales ordinaires annuelles d'approbation des comptes des différents types de structures Réalisation des formalités et finalisation des dossiers attachés jusqu'à la remise



## Restez connectés à l'ACTUALITE RH

En complément de Tribune Verte, abonnez-vous à nos newsletter mensuels



des originaux Veille juridique Gestion des appels téléphoniques Établissement et suivi de la facturation Gestion, mise à jour des dossiers clients et récupération des pièces justificatives.

- **Profil :** Issu(e) d'une Formation en Droit des Sociétés, vous avez une expérience probante en droit des sociétés au sein d'un cabinet d'expertise comptable ou cabinet d'avocats idéalement spécialisé en « agricole ». Rigoureux, organisé et autonome, vous avez à cœur de produire un travail de qualité. Vous êtes doté(e) d'un bon esprit d'analyse, d'équipe.

- **Conditions proposées :** Télétravail 2j/semaine - 13e mois.

## RECHERCHE/ÉTUDE/ EXPÉRIMENTATION/ CONCEPTION

### Assistant expérimentateur végétal F/H

AY003477 - AVEYRON



Vous êtes passionné par l'agronomie et désirez de participer à l'évolution des pratiques agricoles ? Alors, rejoignez Agro XP, prestataire de Services B.P.E. en

expérimentation végétale sur Vigne, Grandes Cultures, Arboriculture et Maraîchage.

- **Missions :** Vous évaluez de nouvelles méthodes de protection et nutrition des cultures, en mettant l'accent sur le biocontrôle et les biostimulants. En binôme avec le responsable régional, vous développerez Agro XP dans l'Ouest de l'Occitanie, impliqué dans toutes les phases du programme expérimental (mise en place d'essais, applications, notations, récoltes, traitement des données, entretien d'essais et de matériel). Vous bénéficierez d'autonomie, d'outils technologiques avancés et d'équipements performants pour évaluer la santé des plantes.

- **Profil :** Bac ou +2/3 BTS, DUT, Licence pro ou équivalent Rigueur, enthousiasme, autonomie et capacité à travailler en équipe et en extérieur. Une première expérience dans le domaine est souhaitée [CERTIPHYTO] Connaissances informatiques : Excel, Power Point et ARM. Permis B indispensable.

- **Conditions proposées :** Entrée en Avril 2024.

## ENSEIGNEMENT/ FORMATION

### Chargé de mission formation F/H

AY003806 - ARDÈCHE



Aux côtés de l'APCA et au sein du réseau des Chambres d'agriculture en Auvergne Rhône Alpes, la Chambre d'agriculture départementale de l'Ardèche constitue l'échelon de proximité. Elle est présente à Privas et sur l'ensemble du territoire à travers ses antennes territo-

riales à Annonay, Tournon sur Rhône, Le Cheylard, Coucouron et Aubenas. La Chambre d'agriculture de l'Ardèche représente plus de 8 000 actifs du secteur agricole dont plus de 5 000 chefs d'exploitation et coexploitants. Organisme de consultation, elle est le porte-parole des intérêts du monde agricole et rural auprès des pouvoirs publics. Elle assure également une mission d'intervention au service des agriculteurs en conduisant des actions pour leur permettre de réussir dans leur métier, répondre aux exigences des consommateurs par la qualité et la traçabilité des produits, protéger l'environnement et assurer la pérennité des exploitations. Établissement de proximité, dotée d'un vivier de compétences multiples et spécialisées, la Chambre d'agriculture propose de multiples services à ses ressortissants : agriculteurs, groupes d'agriculteurs, filières, organisations professionnelles agricoles, sous la forme de conseils techniques et économiques, de formations adaptées. Elle accompagne également les collectivités dans tout projet de territoire intégrant l'agriculture.

- **Missions :** En collaboration avec les responsables professionnels et les collaborateurs, sous la responsabilité du chef de service, vous : Élaborez l'offre de formation et assurez l'ingénierie pédagogique et financière du Centre de formation. Coordonnez la gestion administrative, méthodologique et logistique des formations en lien avec les responsables de formation. Participez au réseau régional, à la promotion et à la communication des formations. Assurez la fonction de relais qualité. Participez à la mise en place de chantiers transversaux en lien avec les orientations politiques et l'offre de services.

- **Profil :** Connaissance dispositifs formation professionnelle et méthodes d'animation. Maîtrise de l'ingénierie formation. Organisation, rigueur, méthode et capacité d'adaptation. Autonomie, travail en équipe. Qualités relationnelles et rédactionnelles.

- **Conditions proposées :** Temps plein, 20 Jours de RTT. Télétravail ponctuel possible. Mutuelle d'entreprise - Plan Épargne Retraite. Mise à disposition ordinateur portable, smartphone et véhicule de service pour les déplacements prof. Permis B indispensable.

## COMMERCE/MARKETING

### Technicien agronome F/H

AY003788 - HAUTE-SAVOIE



SAVOY GRAINS, établissement de l'Entreprise familiale indépendante, la Maison François Cholat recrute ! Tout en proposant des solutions innovantes, elle continue à travailler dans le respect

des hommes, des traditions et de la nature. Notre métier va plus loin que celui de simple fournisseur. En effet, nous mettons la relation humaine au cœur de la relation commerciale. Nous agissons comme partenaires des agriculteurs, éleveurs, producteurs et artisans boulangers, afin de développer conjointement nos activités. Vous intégrez une entreprise innovante, où l'humain a toute sa place. Ancrée en Rhône Alpes, fière de son terroir, l'entreprise met en avant le savoir faire des agriculteurs.

- **Missions :** Au sein du pôle Agronomie de l'équipe Productions Végétales, vous avez en charge de : Fidéliser et développer un portefeuille clients en productions végétales. Accompagner technique. Vente d'approvisionnement. Traçabilité filière de collecte. Achat de récolte.

- **Profil :** De niveau BTS à Ingénieur et fort d'une expérience réussie dans le commerce, vous avez de solides compétences techniques en productions végétales : cultures céréalières et fourragères. Vous avez le goût du challenge et l'esprit d'équipe pour vous épanouir dans ce poste.

- **Conditions proposées :** Salaire : selon profil et expérience. Conditions : PERMIS B obligatoire, certiphyto serait un plus.

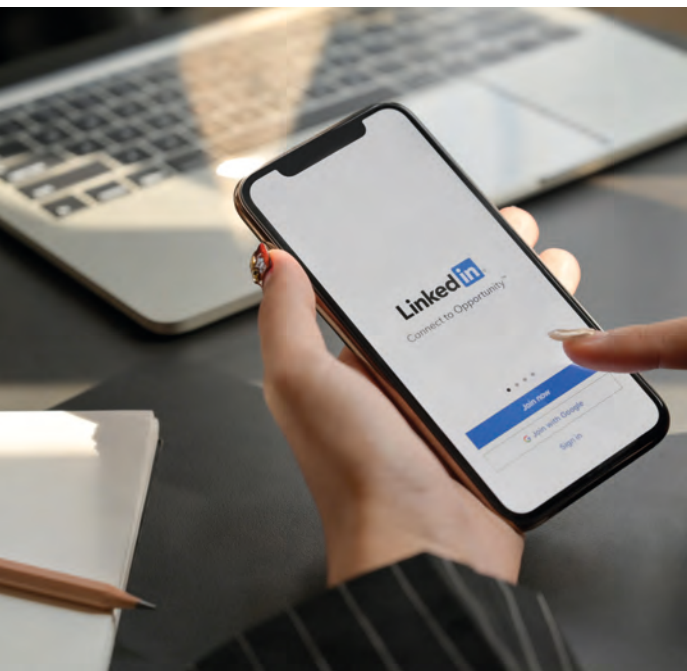


Vous souhaitez avoir des informations sur les formations, sur les métiers, être accompagné dans votre recherche d'un emploi ou dans votre projet professionnel ?

## Contactez votre bureau APECITA !

Toutes les coordonnées sont sur notre site : [www.apecita.com/qui-sommes-nous/nos-bureaux](http://www.apecita.com/qui-sommes-nous/nos-bureaux)

## Dossier spécial Les réseaux sociaux au service de la recherche d'emploi



BONGKARNY / ADOBE STOCK

En janvier 2024, les réseaux sociaux ont atteint un niveau d'utilisation record en France, avec 50,7 millions d'utilisateurs actifs et 44,70 millions d'utilisateurs actifs âgés de 18 ans et plus. Cela représente 86,9 % de la population totale de plus de 18 ans, et souligne l'importance de ces plateformes dans la vie quotidienne des Français. Un chiffre fort qui en dit long sur la place qu'occupent ces plateformes dans nos vies, dans la sphère privée comme dans la sphère professionnelle. En effet, avec la transformation des usages numériques, certains réseaux sociaux deviennent un canal de recrutement à part entière, largement utilisé par les employeurs et les candidats. Dans le prochain dossier de *Tribune Verte*, l'Apecita vous prodiguera ses conseils pour faire des réseaux sociaux des alliés de votre recherche d'emploi.

## L'Apecita vous conseille

### À LIRE

« Vigne, vin et changement climatique »

- Par **Nathalie Ollat** et **Jean-Marc Touzard**
- Éditions **Quæ**
- **284 pages**
- **40 €**



Le changement climatique a de nombreux effets sur la vigne, dont un développement plus précoce conduisant éventuellement à une plus grande vulnérabilité aux gelées de printemps et à une avancée certaine de la période de maturation des raisins. Par ailleurs, des événements climatiques extrêmes de plus en plus intenses, comme les vagues de chaleur ou des pluies torrentielles, causent des dégâts importants. Les stress hydriques – plus prononcés dans le sud de la France – ont des effets marqués sur les rendements.

Tous les vignobles français sont concernés. En conséquence, les caractéristiques des vins se modifient avec plus d'alcool, des baisses d'acidité et des modifications aromatiques. En parallèle, de nouveaux territoires deviennent favorables à la plantation de la vigne. Face à ces enjeux, la clé est de s'adapter plus rapidement. Mais quelles sont les voies à suivre et quelles décisions prendre, que ce soit aux échelles locales ou nationale ?

Après dix ans de recherches sur l'adaptation de la filière française au changement climatique, le projet Laccave, porté par Inrae, s'est achevé en 2021. Cet ouvrage en synthétise les résultats en explorant les leviers d'action possibles : nouveaux cépages, amélioration de la gestion du sol, de l'eau et des modes de conduite, réorganisation du territoire, innovations œnologiques, nouvelles réglementations... Il offre une vision systémique et stratégique qui montre comment ces actions se déclinent à travers des démarches participatives à différents niveaux, du viticulteur jusqu'à la politique climat du secteur.

## À NOTER DANS VOS AGENDAS



### Salon de l'évolution et de la transition professionnelle

- **Jeu**di 11 avril 2024
- **Lyon (69)**

Vous êtes à la recherche de nouvelles opportunités professionnelles ou vous cherchez à évoluer dans votre carrière actuelle, changer de métier ou rejoindre un tout autre secteur d'activité ? Le CIBC Rhône et Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes ainsi que leurs partenaires organisent la troisième édition du Salon de l'évolution et de la transition professionnelle qui se tiendra le jeudi 11 avril 2024 à l'Hôtel de Ville de Lyon. Vous aurez l'opportunité de rencontrer les acteurs de l'accompagnement et de l'orientation professionnelle, tels que l'Apecita qui sera présente pour répondre à toutes vos questions.



CIBC / TRANSITIONS PRO



## L'ANNONCE (II)

# « Tirer la **SUBSTANTIFIQUE MOELLE** »... des offres

Pour cela, il convient de s'appuyer sur 3 principes : adéquation, cohérence, lucidité. En parallèle, vous devez essayer de vous projeter dans la peau du recruteur : « À sa place, quelles seraient mes priorités ? » La lecture régulière des annonces constitue donc un bon entraînement, pour repérer rapidement les propositions qui correspondent réellement à vos attentes. En effet, vous identifierez plus facilement les besoins, la culture, les valeurs de l'entreprise et vous pourrez affiner votre argumentation.

## ■ VÉRIFIEZ D'ABORD L'ADÉQUATION

Il s'agit de comparer votre profil (formation, expériences/stages, compétences techniques, aptitudes, traits de caractère...) avec celui décrit dans l'annonce.

Une règle simple et efficace pour une prospection ciblée :

- si l'adéquation est inférieure à 50 % des critères de l'annonce, faites l'impasse ;
- si l'adéquation est supérieure à 80 % des critères de l'annonce, postulez !
- l'adéquation vous semble intermédiaire, posez-vous les bonnes questions :

- suis-je vraiment intéressé par le poste ?
- aurai-je beaucoup de concurrents ?
- ai-je des atouts particuliers ?

## ■ VOUS AVEZ DÉCIDÉ D'ÉCRIRE ?

Établissez la liste des informations contenues dans l'annonce, dégagez les points essentiels pour hiérarchiser les critères (du rédhibitoire à l'accessoire). L'objectif est de construire un argumentaire qui s'appuie sur les besoins, les attentes, les préoccupations essentielles de l'employeur. Il vous servira pour établir le CV et la lettre adéquats et préparer ainsi votre entretien.

Notez les informations qui vous manquent à la lecture de l'annonce : c'est une manière de préparer les questions à poser lors de l'entretien.

Une offre d'emploi en dit souvent plus long qu'il n'y paraît. Décodez bien le message : quel est l'enjeu du poste ? En quoi mon profil correspond aux exigences du poste ? Soyez attentif au style de l'annonce : austère ou exubérant, conventionnel ou original, concis ou élogieux... il est souvent à l'image de la culture de l'entreprise.

## ■ APPROFONDISSEZ LE PROFIL RECHERCHÉ

D'une part les critères « objectifs » : formation, diplôme, niveau d'expérience, compétences techniques...  
• Ai-je bien l'expérience re-

### AR009584 - GIRONDE

#### CHEF DE CULTURE BIO H/F

**L'entreprise** : Exploitation maraîchère bio 10 ha spécialisée dans la production de légumes feuilles et de solanacées proche de Bordeaux.

**La mission** : Sous la responsabilité du chef d'exploitation, le chef de culture participera au développement et à la pérennité de l'entreprise :

Il/elle assurera au quotidien :

- la gestion technique des cultures (suivi phytosanitaire, prévisions de récolte, planification des travaux culturaux, fertilisation, irrigation, préparation des sols)
- l'encadrement d'une équipe avec la participation aux travaux
- l'encadrement et la réalisation des travaux mécanisés
- la gestion du matériel de production
- l'enregistrement des données de suivi de culture.

**Profil recherché** : BTSA ou équivalent avec expérience exigée (3/5 ans) + Certiphyto.

**Qualité requises** : Personne de terrain; sens de l'organisation; rigoureux et méthodique; dynamique; Forte capacité d'adaptation

Manager confirmé pour encadrer une équipe de permanents et de saisonniers. Conditions proposées : Poste en CDI. Rémunération à négocier selon profil.

quise, le diplôme demandé ?

• Mon excellente expérience de deux années suffira-t-elle pour répondre à cette demande « d'une solide expérience » ?

D'autre part le profil humain (plus « subjectif »/appréciation) : dynamisme, rigueur, sens du contact, motivation, disponibilité...

• Suis-je prêt à accepter les déplacements fréquents ?

• Ma vivacité de répartie est-elle compatible avec le « sens de la diplomatie » requis ?

• Mon goût de l'improvisation est-il conciliable avec « la rigueur administrative indispensable » ?

À ce stade, la lucidité est de mise. Il convient d'apprécier les nuances entre des termes tels que « impératif », « souhaité », « apprécié », « constituerait un plus ».

« Impératif » : nécessite une compétence nécessaire du secteur, de la fonction...

« Apprécié » : il s'agit d'un plus mais ne vous privez pas de répondre s'il vous manque juste ce critère.

Soyez conscient de vos atouts sans occulter pour autant vos points faibles, en réfléchissant à leur importance aux yeux du recruteur.

## LE CONSEIL APECITA

Hiérarchisez les annonces selon leur intérêt immédiat pour vous. En un mot, soyez lucide pour gagner en efficacité. Toutefois, même si vous centrez vos investigations sur un domaine où vous êtes crédible d'entrée de jeu, n'hésitez pas à lire la totalité des annonces du secteur. Il n'est pas question de répondre s'il n'y a pas adéquation. En revanche, ces annonces élargiront vos perspectives sur le secteur, vous inspireront pour faire des candidatures spontanées ou cerner un besoin de formation complémentaire.

