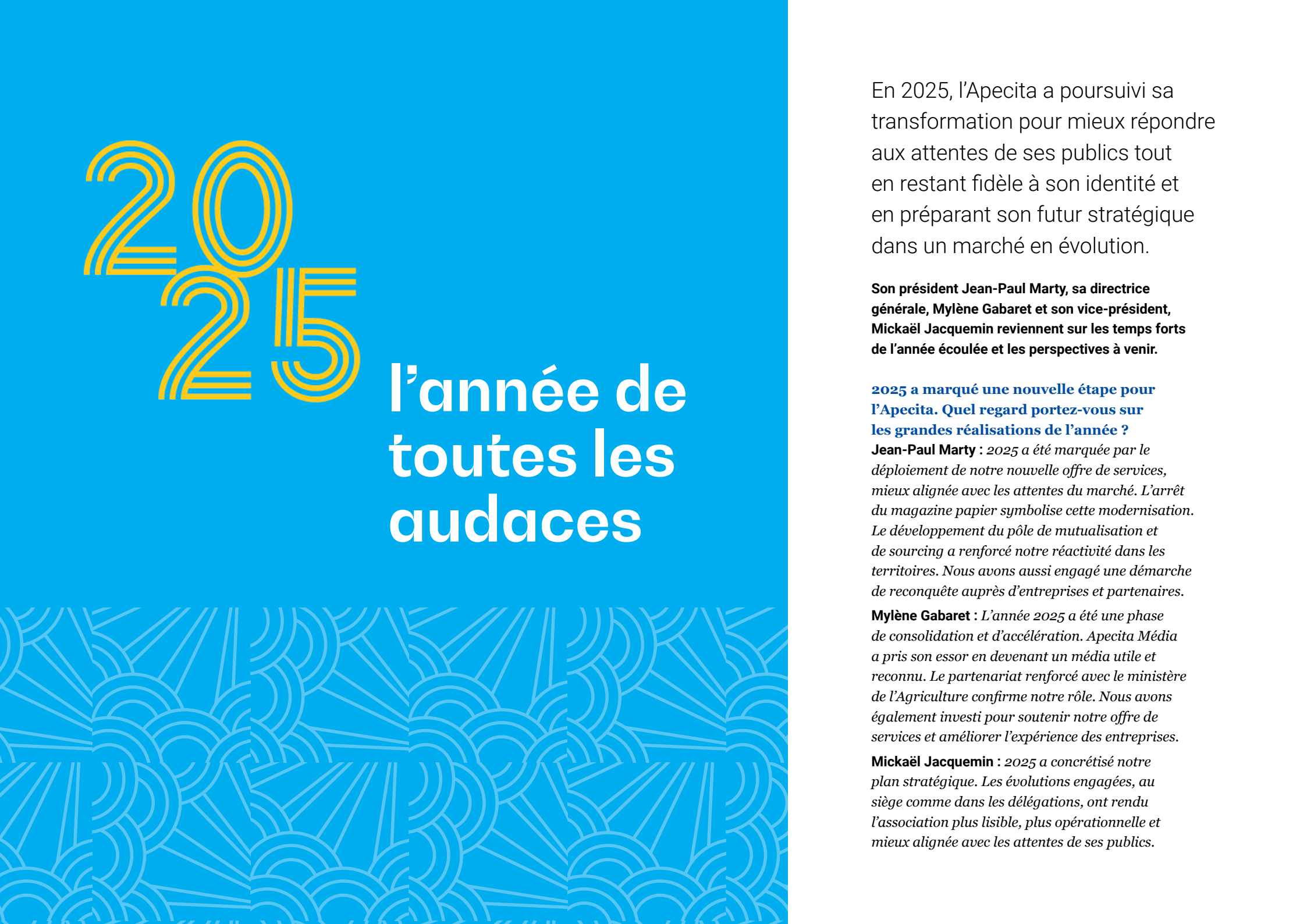


20
25

Tourner
son regard
vers l'avenir



2025

l'année de toutes les audaces

En 2025, l'Apecita a poursuivi sa transformation pour mieux répondre aux attentes de ses publics tout en restant fidèle à son identité et en préparant son futur stratégique dans un marché en évolution.

Son président Jean-Paul Marty, sa directrice générale, Mylène Gabaret et son vice-président, Mickaël Jacquemin reviennent sur les temps forts de l'année écoulée et les perspectives à venir.

2025 a marqué une nouvelle étape pour l'Apecita. Quel regard portez-vous sur les grandes réalisations de l'année ?

Jean-Paul Marty : 2025 a été marquée par le déploiement de notre nouvelle offre de services, mieux alignée avec les attentes du marché. L'arrêt du magazine papier symbolise cette modernisation. Le développement du pôle de mutualisation et de sourcing a renforcé notre réactivité dans les territoires. Nous avons aussi engagé une démarche de reconquête auprès d'entreprises et partenaires.

Mylène Gabaret : L'année 2025 a été une phase de consolidation et d'accélération. Apecita Média a pris son essor en devenant un média utile et reconnu. Le partenariat renforcé avec le ministère de l'Agriculture confirme notre rôle. Nous avons également investi pour soutenir notre offre de services et améliorer l'expérience des entreprises.

Mickaël Jacquemin : 2025 a concrétisé notre plan stratégique. Les évolutions engagées, au siège comme dans les délégations, ont rendu l'association plus lisible, plus opérationnelle et mieux alignée avec les attentes de ses publics.

Le marché de l'emploi agricole, agroalimentaire et environnemental reste sous tension.

Quelles tendances avez-vous observées ?

Jean-Paul Marty : Le marché reste contrasté, avec des filières solides et d'autres en difficulté, comme la viticulture. Dans ce contexte, notre rôle est d'accompagner entreprises et professionnels avec réactivité et proximité.

Mickaël Jacquemin : Cette situation confirme que notre rôle va au-delà de la mise en relation. Nous accompagnons aussi les mobilités, reconversions et transitions professionnelles, au cœur de notre valeur ajoutée.

Quelle est, selon vous, la force singulière de l'Apecita face à ces mutations ?

Mylène Gabaret : Notre force repose sur une réponse moderne, complète et personnalisée. La nouvelle offre d'abonnement associe diffusion d'offres, valorisation de la marque employeur et solutions adaptées aux besoins RH.

Mickaël Jacquemin : Nous avons structuré nos outils tout en conservant notre proximité. Cette capacité à allier professionnalisation et sur-mesure fait notre singularité.

Jean-Paul Marty : Le pôle de mutualisation soutient les équipes et garantit un niveau de service homogène sur le territoire.

2025 a aussi été marquée par une volonté de reconquête et de renforcement des partenariats. En quoi cela change-t-il l'impact de l'Apecita ?

Mickaël Jacquemin : Nous avons adopté une démarche proactive pour renouer avec des entreprises et partenaires et renforcer notre présence dans l'écosystème.

Mylène Gabaret : Un travail structuré de relance et de prospection a été mené, avec une approche ciblée par filière. Les collaborations, notamment avec La Coopération Agricole et le ministère de l'Agriculture, renforcent notre visibilité et démontrent notre utilité.

Jean-Paul Marty : L'enjeu est désormais de transformer ces partenariats en actions concrètes pour renforcer notre impact sur le terrain.

Quelles sont les perspectives pour 2026 ?

Jean-Paul Marty : 2026 sera une année de consolidation pour conforter les acquis et assurer la solidité de nos organisations.

Mylène Gabaret : La finalisation du plan stratégique 2030 sera déterminante, avec des priorités sur les partenariats, l'innovation, la mesure d'impact et l'engagement interne.

Mickaël Jacquemin : L'objectif est de renforcer la visibilité et la performance de l'Apecita, tout en restant fidèle à son ADN : proximité, dimension humaine et qualité d'accompagnement.

Si vous deviez résumer l'année 2025 en un ou deux mots maximum ?

Jean-Paul Marty : Sur la bonne voie.

Mickaël Jacquemin : Toujours en mouvement !

Mylène Gabaret : Ecoute, adaptation, innovation.



Jean-Paul MARTY
Président

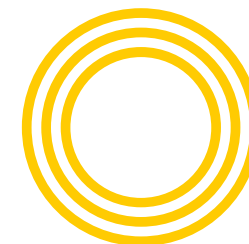


Mickaël JACQUEMIN
Vice-Président



Mylène GABARET
Directrice générale

apecita
l'emploi agri, agro
& environnement





Présentation de l'Apecita 05

Qui sommes-nous ?	06
Une association nationale présente sur tout le territoire	07
Des missions et services orientés vers 3 principaux publics	09
Services aux candidats	09
Services aux entreprises	10
Services aux centres de formation	11
Nos sites internet et réseaux sociaux	12
Nos publications	13
Nos partenaires	14

Rapport d'activités publié par Apecita. 1 rue du Cardinal Mercier - 75009 Paris. Tél. : 01 44 53 20 20. www.apecita.com.

Coordination éditoriale, création graphique et mise en page : l'Apecita et Agence Seize.

Crédits photos et illustrations : AdobeStock, Freepik, iStock.

Impression : Imprimerie SETIG-Abelia. 6 Rue de la Claire - 49070 Beaucozé.

Rapport d'activités imprimé en juin 2026.

Un plan stratégique solide et accompli 15

Axe 1 : Une vision politique claire, partagée entre le conseil d'administration, la direction et les équipes	16
Axe 2 : Une offre de service diversifiée, bien connue des cotisants, avec une politique tarifaire compréhensible de tous nos publics	17
Axe 3 : Un volume d'affaire et une satisfaction des entreprises, candidats et centres de formation maintenus, mesurés et visibles	20
Axe 4 : Une bonne santé financière	23
Axe 5 : Des partenariats équilibrés	26
Axe 6 : Une Apecita plus visible grâce à une expertise bien connue et à un bon usage des outils modernes	29
Axe 7 : Un sentiment d'appartenance très fort des équipes, et leur engagement	31

Afin de préserver la clarté du propos et l'accessibilité du document, ce rapport adopte une rédaction sans écriture inclusive. Ce choix de forme s'inscrit toutefois dans une démarche attentive à l'égalité, à la diversité et à la représentation de toutes et tous.

Marché de l'emploi 33

Côté offres	34
Multifilières	35
Eco-activités	36
Agroalimentaire et transformations des produits agricoles	37
Grandes cultures	38
Productions animales	39
Agrofourniture	40
Agroéquipement	41
Aménagement du territoire	42
Horticulture	43
Paysage	44
Vigne et vin	45
Forêt - bois	46

Côté candidats	47
----------------------	----

Plan stratégique 2030 : un nouveau cap pour l'Apecita 49

Présentation de l'Apecita





Qui sommes-nous ?

Une **association paritaire** et une **gouvernance connectée** à la réalité du terrain

Créée en 1954, agréée par l'ANPE (aujourd'hui France Travail) en 1970, l'Apecita est devenue en 1981, par la volonté des partenaires sociaux, une association paritaire au service de l'ensemble de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'environnement.

Son financement provient majoritairement des cotisations des cadres et des entreprises des secteurs agricole, de la coopération et de la mutualité.

À ce titre, sont représentés dans son conseil d'administration :

- Pour les employeurs : la FNSEA et la CNMCCA (Coop de France, Groupama, Crédit Agricole, MSA).
- Pour les salariés : la CFE-CGC, la FGTA-FO, la CFTC Agri, la CGT, la FGA-CFDT, la FNCDS et l'UNSA Agriculture-Agroalimentaire.

Sa présidence, renouvelée tous les 2 ans, est assurée alternativement par un représentant du collège employeurs et par un représentant du collège salariés.

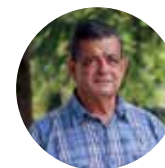
Son bureau est composé de 6 membres dont la mission est la mise en œuvre des orientations fixées par le conseil d'administration.



Miguel Rodriguez,
Membre du bureau et du conseil d'administration de l'Apecita

« Au sein du bureau où je représente le collège salarié au nom du SNCEA, rattaché à la CFE-CGC Agro, je contribue à faire vivre une gouvernance fondée sur l'écoute, la bienveillance et la qualité des échanges. Le fonctionnement paritaire est une vraie force : il permet de croiser les regards, de partager les réalités du terrain et de construire des décisions équilibrées. Je suis particulièrement attentif aux orientations du plan stratégique, qui renforcent la place de l'Apecita dans notre écosystème, ainsi qu'au bien-être des salariés dans un contexte exigeant. Mon rôle, c'est aussi d'être un ambassadeur de l'association, pour mieux la faire connaître auprès des salariés et des entreprises. »

MEMBRES DU BUREAU DE L'APECITA



Jean-Paul MARTY
Président



Mickaël JACQUEMIN
Vice-Président



Patrick TETARD
Secrétaire Général



Miguel RODRIGUEZ
Trésorier



Richard ROZE
Administrateur



Véronica SYRIANI
Administratrice



Véronica Syriani,
Membre du bureau et du conseil d'administration de l'Apecita

« Au sein du bureau de l'Apecita, je représente la FNCA, organe central du Crédit Agricole. En tant que Directrice du Développement RH, je contribue aux réflexions stratégiques, avec un intérêt pour l'attractivité, le recrutement et l'expérience candidat. Je considère essentiel que le plan stratégique de l'Apecita s'adapte aux évolutions du marché. Il me semble indispensable que les candidats puissent bénéficier de l'accompagnement qualitatif que propose l'Apecita, grâce à sa connaissance de ces secteurs. Côté employeurs, j'ai la conviction que la valeur ajoutée de l'Apecita réside dans la proposition d'un accès à un vivier ciblé, d'une offre d'appui au recrutement complète, et d'un conseil humain à forte expertise. »



Une association nationale présente sur tout le territoire

14 

délégations réparties
sur 19 bureaux

60 

personnes mobilisées pour
rapprocher offre et demande
d'emploi

VALEURS

Fruits d'une réflexion partagée de ses collaborateurs et de ses administrateurs, nos 4 valeurs fondamentales servent de fil conducteur à notre action.



Comprendre les
besoins en restant
étroitement
connectés à ceux
que nous servons.



Créer un
environnement
respectueux
des relations
humaines.



S'engager à servir
les acteurs
des filières de
manière proactive.



Être un partenaire
de confiance pour
fournir un service
de haute qualité.





Des missions et services orientés vers 3 principaux publics

La mission centrale de l'Apecita consiste à faciliter la mise en relation entre les recruteurs et les candidats en quête d'opportunités professionnelles dans les domaines de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'environnement.

Nous accompagnons entreprises, candidats et apprenants en favorisant des rencontres porteuses de sens, en adéquation avec leurs attentes et leurs projets, en nous appuyant sur notre expertise et notre connaissance approfondie des enjeux et des évolutions du marché de l'emploi dans ces secteurs.

EN 2025

2 343

entretiens individuels réalisés

24

bilans de compétences avec un taux de satisfaction de 4,9/5



Services aux candidats

L'Apecita conseille et oriente les candidats qui souhaitent être accompagnés dans leur recherche d'emploi, leur évolution ou leur transition professionnelle.



L'Apecita propose une offre complète de services, accessibles gratuitement ou de manière payante, afin d'accompagner les personnes en questionnement sur leur avenir professionnel ou engagées dans une recherche d'emploi. Parmi les prestations facturées figurent notamment les tests de personnalité ou de préférences au travail, ainsi que les bilans de compétences. En 2025, l'ensemble de ces prestations a représenté un chiffre d'affaires de 57 738 €, soit près de 5 % du chiffre d'affaires total. Ce montant enregistre une hausse de 42 % par rapport à l'exercice 2024.



TÉMOIGNAGE :

Anne Lefevre,
Agricultrice



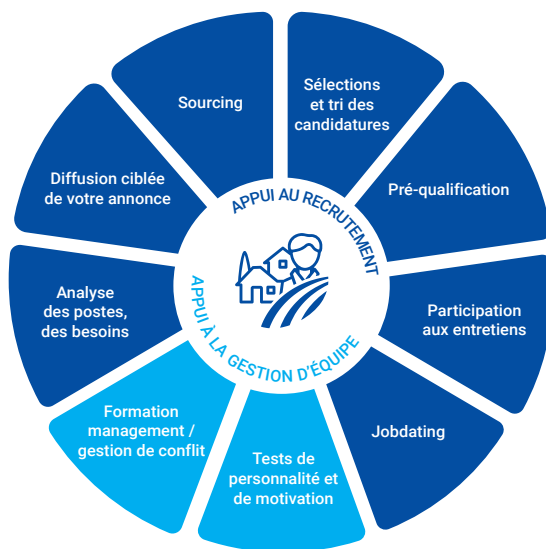
« Après quinze années sur une exploitation laitière, j'ai ressenti le besoin de faire le point et d'envisager un nouveau cap. Le bilan de compétences réalisé avec l'Apecita a été un véritable déclic. Il m'a permis de prendre conscience de mes aptitudes, de reconnaître la valeur de mon expérience et d'identifier des compétences que je considérais jusque-là comme évidentes. Grâce à un accompagnement attentif et pertinent, j'ai pu poser mes idées, structurer ma réflexion et explorer des pistes professionnelles concrètes, notamment dans le domaine administratif et comptable.

Ce travail d'introspection m'a redonné confiance et m'a aidée à clarifier mes envies. J'ai aussi bénéficié de conseils pratiques pour formaliser mon CV et aborder le marché de l'emploi avec méthode. L'Apecita m'a offert un cadre rassurant, une écoute de qualité et des outils concrets pour avancer. Aujourd'hui, je me sens capable de rebondir et d'aller vers un projet professionnel qui me correspond vraiment. »

Services aux entreprises

L'Apecita accompagne les entreprises tout au long de leur processus de recrutement, de l'analyse de poste jusqu'à l'intégration des nouveaux collaborateurs, en passant par la diffusion d'offres d'emploi, d'alternance et de stage, l'optimisation de leur diffusion grâce aux connexions ATS, ainsi que le sourcing profils.

Elle contribue également au renforcement des compétences des équipes en management, recrutement et ressources humaines, grâce à des formations spécifiquement conçues pour répondre à leurs enjeux.



EN 2025

19 700
offres d'emploi diffusées

93 
appuis au recrutement
dont 59 prestations
de sourcing

132
professionnels
formés

En 2025, les services aux entreprises ont généré un chiffre d'affaires de 1 046 525 €, soit 85 % du chiffre d'affaires global, en recul de 9 % par rapport à 2024

La diffusion d'offres d'emploi représente la part la plus importante avec 695 940 €.



TÉMOIGNAGE :

Jean-Claude Vicenzi,
Secrétaire général d'Enorga



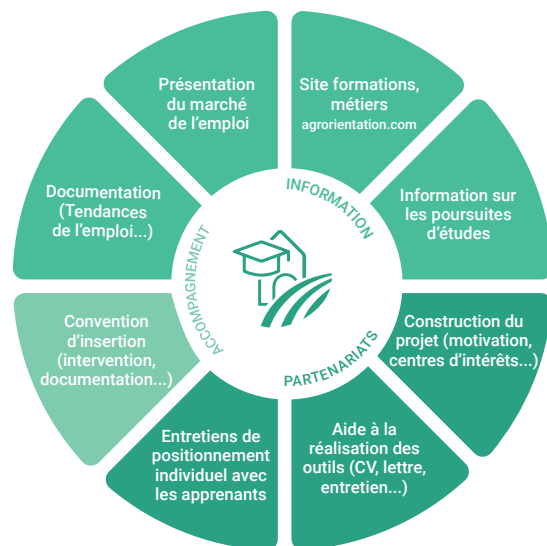
« Chez Enorga, nous accompagnons des milliers d'entreprises, principalement issues du monde agricole, dans leurs démarches fiscales, économiques et administratives. Nos recrutements concernent des profils techniques, exigeants, avec une vraie compréhension du terrain. Pour ce type de postes, nous avons besoin de candidats qualifiés, capables d'appréhender la fiscalité agricole, les aides et le droit rural, et de s'inscrire dans la durée.

Lorsque nous recherchons ce type de compétences, nous faisons appel à l'Apecita. Leur accompagnement dépasse la simple diffusion d'offres : ils nous proposent un sourcing ciblé et un appui pertinent dans l'identification de profils adaptés à nos besoins spécifiques. Cette collaboration nous permet d'élargir notre champ de recherche tout en gagnant en efficacité. L'Apecita, par sa connaissance des profils et des compétences du secteur, reste pour nous un interlocuteur clé. »



Services aux centres de formation

L'Apecita contribue à l'insertion professionnelle, en appui aux organismes de formation.



EN 2025

1 630

heures d'intervention

9 900

apprenants formés



100 %

des apprenants jugent le contenu des interventions intéressant, voire très intéressant. Ils sont autant à se dire satisfaits de la qualité de l'animation.

L'Apecita intervient régulièrement au sein des établissements de formation, notamment pour animer des ateliers ou des présentations auprès des étudiants.

En 2025, ces actions ont généré un chiffre d'affaires de 105 010 €, quasi identique à 2024.

TÉMOIGNAGE :

Caroline Duclos,

Responsable pédagogique du BTSA
Agronomie et Cultures Durables

« Au CFAA de Pau-Montardon, nous veillons à ce que nos apprentis ne se limitent pas à l'acquisition de compétences techniques. Nous les accompagnons aussi dans la construction de leur projet professionnel, en leur donnant une vision concrète et élargie des métiers agricoles. Pour cela, nous nous appuyons sur des partenaires comme l'Apecita.

Leurs interventions apportent un éclairage précieux sur le marché de l'emploi, les attentes des recruteurs et les perspectives d'évolution. Elles encouragent nos étudiants à réfléchir à leurs aspirations et à envisager des opportunités parfois méconnues. Même si beaucoup trouvent rapidement un emploi, il est essentiel qu'ils disposent de repères solides pour faire des choix éclairés. Grâce à sa connaissance fine du secteur et de ses besoins en compétences, l'Apecita nous aide efficacement à préparer nos jeunes à leur avenir professionnel. »

Nos sites internet et réseaux sociaux



Nos sites emploi

apecita.com

L'emploi agri, agro & environnement

1 312 025 sessions
ouvertes en 2025

reseau-tee.net

Le site des métiers de l'environnement

1 613 487 sessions
ouvertes en 2025

Notre site d'information

apecita-media.com

La première plateforme dédiée à l'emploi et la formation dans les métiers de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'environnement

127 265 sessions ouvertes en 2025

Notre site orientation

agrororientation.com

46 663 sessions
ouvertes en 2025

Nos réseaux sociaux

- Apecita** : 6 007 abonnés
- Agrororientation** : 573 abonnés
- 35 831 abonnés
- 2 023 abonnés

Nos newsletters

Chaque mois, l'Apecita édite deux newsletters dédiées aux dernières informations sur l'emploi, le recrutement, les métiers, les formations et l'orientation en agriculture, agroalimentaire et environnement

- **Emploi** : 55 994 abonnés
- **Orientation** : 22 872 abonnés



Nos publications



Apecita Tribune

A l'occasion de chaque salon où elle est présente, l'Apecita édite « Apecita Tribune » sous forme de magazine ou de flyer. L'occasion de mettre en avant les équipes de chaque délégation et d'illustrer concrètement les services et accompagnements proposés.

10 numéros diffusés en 2025



Les tendances de l'emploi par domaine d'activité

À travers 12 fiches, l'Apecita a sélectionné les filières les plus représentatives des secteurs de l'agriculture, agroalimentaire et environnement et livre, pour chacune d'elle, les grands chiffres de l'année.



Les cahiers experts filières

À travers les éclairages des référents spécialisés de l'Apecita, ces publications présentent les principaux métiers d'une filière et les formations pour y accéder. Des interviews de spécialistes, de salariés, mais aussi d'entreprises viennent compléter le panorama. Sans oublier les offres d'emploi de l'Apecita qui illustrent les réalités du marché de l'emploi du secteur.



Cahier expert Orientation, mode d'emploi

Dans cette publication, l'Apecita présente toutes les clés pour l'orientation des jeunes et adultes vers les formations du vivant.

Nos partenaires

Depuis sa création, l'Apecita construit des partenariats durables avec des acteurs institutionnels et professionnels, pour apporter les réponses les plus pertinentes possibles aux attentes de ses utilisateurs.

*" Seul on va plus vite,
ensemble on va plus loin ! "*

Mylène Gabaret - Directrice générale de l'Apecita



L'Apecita Un plan stratégique solide et accompli

Fruit d'une réflexion collective entre ses équipes et sa gouvernance, le plan stratégique 2022-2025 de l'Apecita arrive à son terme après quatre années de déploiement. Articulé autour de sept axes couvrant l'ensemble de ses ambitions à 360°, il aura constitué une feuille de route essentielle pour accompagner les transformations de l'association.

Il aura permis de moderniser l'organisation interne, d'adapter l'offre de services aux recruteurs, candidats et centres de formation, renforcer les partenariats et déployer une communication plus impactante. Dans un contexte en mutation, il a su affirmer la volonté de l'Apecita d'être un acteur engagé, agile et innovant, au service des transitions des secteurs agricole, agroalimentaire et environnemental.



1/

Une vision politique claire, partagée entre le conseil d'administration, la direction et les équipes

Notre ambition :

Donner à l'ensemble des administrateurs et des salariés une compréhension partagée des missions et des enjeux de l'Apecita. Cet alignement stratégique vise à soutenir collectivement les ambitions fixées, à renforcer la cohérence des actions engagées et à garantir une dynamique commune au service de tous les publics.

Cet axe constitue un socle essentiel de l'action de l'Apecita. Il repose sur une volonté forte de partager une vision commune entre administrateurs, direction et équipes, condition indispensable au déploiement cohérent des actions.

En 2025, cette dynamique s'est poursuivie grâce à une communication continue et à l'implication de chacun dans les réflexions stratégiques, notamment autour du futur plan. L'accès à un espace documentaire partagé, accessible en ligne, a renforcé cette logique. Véritable boîte à outils, il permet aux administrateurs d'accéder facilement aux ressources utiles et de mieux s'approprier les missions de l'association. Cette organisation favorise leur rôle d'ambassadeurs : faire connaître l'Apecita, mobiliser leurs réseaux et contribuer à créer des opportunités. Nourri par des échanges réguliers et une culture de coopération, cet axe vivant soutient l'ensemble des actions et renforce la cohésion collective.



2/

Une offre de service diversifiée, bien connue des cotisants, avec une politique tarifaire compréhensible de tous nos publics

Notre ambition :

Rendre l'offre de services claire, visible et facilement compréhensible pour l'ensemble des publics de l'Apecita. Une attention spécifique est accordée à nos cotisants afin qu'ils profitent d'un accès prioritaire à des services innovants, pensés pour répondre efficacement à leurs besoins.

Un pôle mutualisé au service des délégations, des candidats et des recruteurs

Ce pôle administratif et commercial a pour vocation de centraliser et mutualiser les tâches chronophages assurées par les délégations régionales, comme la facturation des offres d'emploi, le suivi des impayés et les appels aux candidats récemment inscrits. Ainsi, les délégués et conseillers RH peuvent se consacrer pleinement à leur cœur de métier : l'accompagnement des candidats, des entreprises et des organismes de formation. Une seconde cellule au sein du pôle appuie également les délégations sur le service de sourcing, afin d'optimiser la recherche et l'identification de profils qualifiés.



Evelyne Romain,
Chargée d'appui administratif
et commercial au sein du pôle
mutualisation à l'Apecita

« Au sein du pôle mutualisation, j'interviens dès les premiers échanges avec les candidats pour qualifier précisément leurs profils, vérifier et valoriser leurs compétences et m'assurer que leur parcours correspond aux champs d'activité de l'Apecita. Ce travail en amont est essentiel pour sécuriser les parcours, faciliter les mises en relation avec les entreprises et permettre aux délégations de s'appuyer sur des profils fiables et bien ciblés. Ces premiers contacts sont aussi l'occasion de leur présenter les services que nous proposons, de leur expliquer notre rôle dans l'accompagnement des recrutements et de les orienter, lorsque c'est pertinent, vers des entretiens conseil ou des bilans de compétences. En parallèle, j'assure un appui aux délégations, notamment en période d'absence ou de forte activité afin d'assurer une continuité de service en prenant en charge la gestion des mails, des appels entrants et les diffusions d'offres d'emploi. Enfin à l'automne de chaque année, je participe activement à la promotion du cahier expert « Orientation, mode d'emploi » auprès des établissements de formation via la vente d'encarts publicitaires. La diversité de ces missions me permet de rester en lien étroit avec les candidats, les entreprises et le réseau, et de contribuer concrètement à la qualité, à la cohérence et à l'efficacité des actions de l'Apecita. »

Des accompagnements sur mesure pour recruter efficacement

Offrir aux recruteurs un accompagnement sur mesure, bien au-delà de la simple diffusion d'offres, telle est l'une des ambitions de l'Apecita. De la définition du besoin à l'intégration du collaborateur, chaque étape du processus de recrutement peut être prise en charge ou accompagnée : rédaction et diffusion d'annonces, sourcing ciblé, préqualification des candidatures, appui aux entretiens, tests de personnalité.



Stéphane Hamon,
Directeur de la Safer de Normandie

Chaque année, la Safer de Normandie mène quelques recrutements, souvent pour accompagner les départs à la retraite ou l'évolution de ses métiers. Pour cela, elle s'appuie sur l'Apecita.

« Mettre une annonce un peu statique ne suffit plus aujourd'hui. Ce que j'apprécie particulièrement dans l'accompagnement proposé par l'Apecita, c'est sa capacité à bien comprendre nos besoins et à présélectionner les bons profils. Nous utilisons toute la palette de services qui nous est proposée : recherche de candidats, entretiens préalables, préqualification... Cela nous permet de gagner du temps et d'aller rapidement à l'essentiel.

En juillet 2025, j'ai confié à l'Apecita le recrutement d'un assistant comptable. La mission a été menée en seulement trois semaines, grâce à une prestation combinant sourcing et préqualification des candidatures. L'offre a été diffusée le 8 juillet, et plusieurs CV nous ont rapidement été transmis. L'un des candidats a été reçu dans la foulée, et une proposition a pu être formulée dès la fin du mois de juillet.

Au fil des années, cette collaboration s'est inscrite dans la durée. Je travaille historiquement avec l'Apecita Normandie et avec sa déléguée, Marie-Pierre Mourocq-Marie. Le fait de bien se connaître et de bien se comprendre est, selon moi, un véritable gage d'efficacité. »



Marie-Pierre Mourocq-Marie,
Déléguée régionale de l'Apecita Normandie

« Avec la Safer de Normandie, nous avons construit une relation de travail fondée avant tout sur la confiance et la connaissance mutuelle. Au fil des collaborations, j'ai appris à bien comprendre leur organisation, leurs enjeux et leurs attentes, ce qui me permet aujourd'hui d'être pleinement dans un rôle de facilitatrice. Mon approche repose sur une écoute active et une grande réactivité : dès qu'un besoin émerge, nous échangeons rapidement pour ajuster le cadre et lancer le processus.

Nous intervenons sur des profils très variés, du conseiller foncier à l'assistant de direction, avec une prestation souvent centrée sur le sourcing et la préqualification. Concrètement, je mène les premiers entretiens, j'analyse les candidatures et je transmets une synthèse argumentée. Cette agilité est essentielle, car leurs besoins peuvent évoluer rapidement.

Ce qui fait la différence, c'est cette fluidité dans les échanges et cette capacité à aller vite, tout en restant précis et alignés sur leurs valeurs. »



RÉCRUTEMENT

Diversifier nos services pour répondre efficacement aux besoins des utilisateurs : développement d'une offre d'abonnement

Grâce au nouvel abonnement illimité d'une durée d'un an et dont le tarif est adapté à la taille de leur structure, les entreprises peuvent désormais passer autant d'annonces qu'elles le souhaitent sur le site de l'Apecita, tant qu'elles restent dans nos champs de métiers.



Jocelyn Cuirot,
Directeur du réseau à l'Apecita

« Jusqu'à présent, les entreprises achetaient des annonces en unitaire ou des packs. Notre offre abonnement propose désormais un réel avantage pour les acteurs qui ont un flux d'annonces très élevé, car auparavant ils devaient faire des arbitrages entre annonces gratuites et annonces payantes. L'abonnement modernise également les pratiques RH grâce à une connexion directe aux logiciels de recrutement (ATS) des entreprises. Il intègre également une page dédiée pour valoriser la marque employeur et permet la réception de candidatures spontanées. Cette stratégie replace l'Apecita au cœur de l'écosystème de l'emploi. Alors que les job boards généralistes subissent le ralentissement économique et géopolitique, l'association affiche des performances solides : +11 % d'offres traitées par les équipes et +17 % de candidats. La satisfaction est au rendez-vous. La majorité des abonnés, notamment les coopératives, chambres d'agriculture, acteurs de l'agrofourmiture et des énergies renouvelables, envisagent déjà un renouvellement. En facilitant la visibilité et l'automatisation, cet outil devient un levier d'attractivité incontournable pour nos filières. Cette dynamique positive confirme l'adhésion massive des employeurs à ce nouveau modèle dès la première année. »

TÉMOIGNAGE :

Emilie Dumerat

Chargée de mission RH à la Chambre d'Agriculture de Bretagne

« À la Chambre d'agriculture de Bretagne, nous sommes environ 600 collaborateurs. La diversité de nos métiers (conseil, études, techniciens d'expérimentation...) génère des besoins réguliers en recrutement, avec environ 70 offres d'emploi et une vingtaine de stages proposés chaque année.

Depuis longtemps, l'Apecita est pour nous un canal incontournable où nous trouvons la majorité des profils que nous retenons en entretien. Donc, quand la nouvelle offre d'abonnement nous a été présentée, cela a tout de suite fait sens.

Le premier avantage a été la baisse significative des coûts. Avant, nous fonctionnions avec des packs d'offres, ce qui impliquait de faire parfois des arbitrages. Aujourd'hui, avec l'abonnement, cette contrainte disparaît : on peut diffuser toutes nos offres sans se poser de questions. C'est un vrai confort et un gain d'efficacité.

L'abonnement nous permet aussi d'améliorer notre visibilité. Nous sommes en train de retravailler notre page entreprise, qui est aujourd'hui plus moderne et plus complète, avec la possibilité d'intégrer des vidéos et des liens vers nos réseaux sociaux. C'est un vrai plus pour valoriser notre structure et renforcer notre attractivité.

Enfin, je trouve que les services complémentaires, comme l'E-Jobdating inclus dans l'abonnement, apportent une réelle valeur ajoutée. C'est très intéressant en termes de marque employeur : on rencontre des profils différents, parfois en dehors de notre cible habituelle, et cela permet aussi de faire connaître les Chambres d'agriculture à un public plus large. »



3/

Un volume d'affaire et une satisfaction des entreprises, candidats et centres de formation maintenus, mesurés et visibles

Notre ambition :

Déployer une démarche d'amélioration continue fondée sur des indicateurs de satisfaction afin d'évaluer la qualité des services proposés. Cette approche permet d'identifier les axes de progression, d'ajuster les actions et d'assurer une réponse en phase avec les attentes. En valorisant ces résultats, l'Apecita renforce son attractivité, affirme son engagement qualité et encourage l'adhésion d'un public plus large et diversifié.

Une étude marketing pour développer une offre adaptée à nos publics

Adapter en permanence son offre de services pour répondre au plus près des attentes de ses utilisateurs : telle est l'ambition que poursuit l'Apecita.

En 2025, l'association s'est intéressée plus particulièrement aux attentes des candidats. Pour mieux comprendre leurs difficultés et leurs besoins dans la recherche d'emploi, elle a fait appel à une agence spécialisée qui a mené une étude marketing approfondie.



TÉMOIGNAGE :

Anne-Laure Boucly-Perrot

Chargée de projets marketing et partenariats à l'Apecita

« Réalisée selon le modèle des “4 forces”, cette étude nous a permis d'interroger les candidats sur leurs pratiques, leurs freins et leur perception de nos services. Plusieurs enjeux majeurs émergent : bénéficier d'un accompagnement plus personnalisé, accéder à des offres plus pertinentes et améliorer l'expérience de candidature. L'étude souligne également l'importance de développer la notoriété de l'Apecita au-delà des parcours agri-agro afin d'attirer des profils issus d'autres filières. »



ÉCOUTE

La certification Qualiopi : au-delà de l'obligation réglementaire, la certification Qualiopi est une marque de confiance qui valorise la qualité de nos actions de formation et de nos bilans de compétences, tout en structurant une démarche d'amélioration continue

La certification Qualiopi atteste de la qualité des actions de formation dédiées au développement des compétences et renforce la lisibilité de l'offre auprès des entreprises comme des usagers. Elle repose sur un référentiel national unique structuré autour de sept critères qualité et est délivrée par un organisme tiers accrédité par le Comité français d'accréditation (Cofrac). La certification Qualiopi constitue également, pour l'Apecita, un véritable gage de confiance : elle valorise la qualité de nos formations et de nos bilans de compétences, tout en inscrivant nos pratiques dans une dynamique d'amélioration continue.



Cécile Millet,
Référente Qualiopi à l'Apecita

« À l'Apecita, nous avons déjà engagé une démarche qualité avec Datadock, ce qui nous a permis d'aborder la certification Qualiopi avec des bases solides. Nous sommes entrés dans ce processus en 2021, avec un audit initial, suivi d'audits de surveillance et de renouvellement réguliers.

Effective depuis 2022, cette certification constitue une véritable reconnaissance du professionnalisme de nos équipes et de la qualité de nos prestations, qu'il s'agisse des actions de formation ou des bilans de compétences. Elle nous permet également de répondre aux appels d'offres de nos partenaires financeurs et d'être identifiés comme un acteur fiable.

Sur le plan opérationnel, cette certification a profondément nourri nos pratiques au sein du réseau. Elle nous a encouragés à mieux analyser ce que nous faisons et à faire évoluer nos approches. La satisfaction des bénéficiaires est recueillie de façon systématique, et leurs retours constituent une source précieuse pour améliorer continuellement nos prestations.

La veille fait également partie intégrante de notre démarche. Nous suivons de près les évolutions pédagogiques et réglementaires, mais aussi les transformations des métiers, les enjeux liés au handicap et les compétences émergentes. Ces informations circulent au sein du réseau pour nourrir une réflexion collective et maintenir une approche toujours ancrée dans la réalité des besoins.

Nous avons par ailleurs instauré des temps réguliers d'échanges entre les équipes. Ces moments d'une autre nature que les réunions classiques permettent de partager les expériences du terrain, de faire remonter les pistes d'amélioration et de cultiver un niveau d'exigence partagé.

La certification Qualiopi est, en ce sens, bien plus qu'une obligation réglementaire : c'est un véritable moteur pour renforcer la qualité de nos accompagnements et répondre, toujours plus justement, aux attentes de nos bénéficiaires. »



Intervention auprès des apprenants : un haut taux de satisfaction

Afin de démontrer l'intérêt des interventions sur les stratégies et techniques de recherche d'emploi (STRE) que l'Apecita propose auprès des apprenants des centres de formation, l'association réalise une enquête de satisfaction qui est diffusée chaque année auprès de la DGER.

En 2025, les apprenants ayant bénéficié des interventions STRE expriment un très haut niveau de satisfaction. Ainsi, la totalité d'entre eux juge l'intervention « intéressante » ou « très intéressante », dont 66 % très intéressante. Les contenus sont également plébiscités, avec 100 % d'avis positifs sur l'intérêt des informations transmises.

La qualité de l'animation ressort comme un point fort majeur, puisque les apprenants la jugent satisfaisante (et 72% très satisfaisante). Les supports et outils utilisés sont également très bien évalués (99 % de satisfaction, dont 58 % très satisfaits).

Enfin, la durée est jugée adaptée par une large majorité (95 % de satisfaction), malgré quelques attentes d'ajustement (5 % peu satisfaits).

Ces résultats confirment la forte pertinence et la qualité des interventions STRE auprès des apprenants.



Maé Clémenceau,

Etudiante en 2ème année de BTSA ACS'Agri à l'Institut Richemont (Cognac)

« Avant l'intervention de Philippe Béaur dans notre classe, je ne connaissais pas du tout l'Apecita, comme la plupart de mes camarades. Cette rencontre a donc été une vraie découverte. Le matin, Philippe nous a présenté l'association, ses missions, les secteurs dans lesquels on peut évoluer et les différents métiers possibles. J'ai trouvé son intervention très claire, très intéressante et surtout, il a su capter notre attention et a été très à l'écoute.

Ce que j'ai particulièrement apprécié, c'est qu'au-delà de la présentation, il a pris le temps, l'après-midi, de recevoir individuellement les étudiants qui le souhaitent pour relire nos CV et nous donner des conseils personnalisés. J'ai trouvé ses retours très pertinents et très concrets. Après l'intervention, je lui ai renvoyé mon CV et il m'a répondu dans la journée. Grâce à ses conseils, j'ai pu le retravailler en profondeur. D'ailleurs, quand je l'ai montré ensuite à mes proches, ils ont tout de suite vu la différence.

Aujourd'hui, je suis en train de construire mon projet de poursuite d'études en licence professionnelle technico-commercial agricole, avec l'objectif d'intégrer une alternance chez Terrena. Le travail réalisé sur mon CV m'a déjà été utile, puisque j'ai pu avoir un premier contact avec les ressources humaines de l'entreprise.

Cette intervention m'a apporté à la fois une meilleure connaissance des opportunités dans notre secteur, mais aussi des outils très concrets pour avancer dans mes démarches. J'en retiens surtout la qualité des conseils, la disponibilité de Philippe Béaur et le fait que cet accompagnement peut avoir un impact direct sur nos projets. Pour moi, c'était une intervention vraiment utile et marquante. »



4/

Une bonne santé financière

Notre ambition :

Assurer l'avenir de l'Apecita en s'appuyant sur un modèle économique robuste, fiable et pérenne. En mobilisant les leviers adaptés pour atteindre l'équilibre financier, l'association s'attache à sécuriser ses ressources, à accompagner son développement tout en maintenant des services de qualité pour l'ensemble de ses publics.



Centralisation de la collecte de la cotisation Apecita par la MSA

Dans une logique de modernisation de ses modalités de fonctionnement, l'Apecita a engagé une évolution de la collecte de sa cotisation. Cette démarche s'inscrit avant tout dans un objectif de simplification pour les entreprises et les partenaires, en s'appuyant sur un interlocuteur unique. Elle vise également à améliorer la lisibilité et la qualité de l'information auprès de nos cotisants, tout en renforçant la transparence du dispositif. À travers cette centralisation, l'Apecita se donne les moyens d'accompagner plus efficacement ses publics.



Mickaël Jacquemin,
Vice-président de l'Apecita

« Jusqu'à présent, nous avions deux collecteurs de notre cotisation : Agrica pour les cadres, techniciens et agents de maîtrise de la production agricole, et la MSA pour d'autres branches du champ professionnel. Nous avons fait le choix, en accord avec Agrica, de simplifier ce dispositif en confiant l'ensemble de la collecte à la MSA.

Toute l'année 2025 a été consacrée à préparer cette transition pour une mise en place au 1er janvier 2026 : il a fallu sécuriser les paramétrages numériques et anticiper le fonctionnement via la DSN pour éviter les dysfonctionnements au démarrage. Cette évolution n'a aucun impact pour l'Apecita. Elle apporte en revanche davantage de cohérence et de simplicité pour nos partenaires et pour les entreprises. »

Cybersécurité : protéger les données et assurer la continuité de service

Investir dans la cybersécurité est indispensable pour garantir un service fiable et préserver la confiance des candidats et des entreprises qui nous confient leurs données.



Géraldine Aboutiman,
Chargée de mission informatique à l'Apecita

« La cybersécurité est un enjeu majeur pour l'Apecita. Nous gérons des données sensibles dont il est essentiel de garantir la protection (informations personnelles des candidats, données liées aux entreprises...). C'est pourquoi notre base de données est hébergée chez des prestataires spécialisés, chargés d'assurer la sécurisation des serveurs. Nous avons également veillé à ce que ces serveurs soient localisés en France et que les procédures de sauvegarde soient effectuées à intervalles réguliers.

Cette vigilance permet de protéger les données personnelles conformément aux exigences du RGPD. Mais c'est aussi essentiel pour la continuité de notre activité : si le site venait à être bloqué à la suite d'une attaque ou d'un incident technique, les entreprises ne pourraient plus diffuser leurs offres et les candidats ne pourraient plus les consulter.

Notre objectif est donc clair : tout mettre en oeuvre pour garantir un environnement numérique sécurisé et fiable, afin que les utilisateurs puissent utiliser nos services en toute confiance. »

Mise en place d'actions de formation

Depuis plusieurs années, des délégations de l'Apecita proposent des formations financées par Ocapiat et Vivéa. À la suite de l'appel d'offres lancé par Ocapiat, l'association a été sélectionnée pour les régions Hauts-de-France, Grand-Est, Île-de-France et Pays de la Loire. A noter l'ensemble de ces dispositifs de formation sont certifiés Qualiopi.



Laurence Stephan,
Déléguée régionale Grand-Est à l'Apecita



Emmanuelle Dazy
Conseillère RH à l'Apecita Bourgogne-Franche-Comté Alsace

« Les formations que nous animons sont avant tout très concrètes et construites pour répondre aux besoins du terrain que ce soit sur le management, la motivation d'équipes ou le recrutement. Nous prenons le temps d'échanger avec les participants et nous adaptons les contenus à leurs attentes et à leurs problématiques. Notre point fort, c'est le côté interactif : nous travaillons à partir de leurs propres expériences, avec des mises en situation, des jeux de rôles ou encore des tests pour mieux se connaître et qui leur permettent de réfléchir à leur manière de manager. Les formations ne sont pas descendantes : nous les co-construisons avec eux pour qu'ils repartent outillés avec des solutions concrètes, directement applicables dans leur métier au quotidien. »



TÉMOIGNAGE :

Lydia Mathis,
Cheffe d'équipe Atelier Conditionnement aux Jardins de Gaïa

« J'ai rejoint Les Jardins de Gaïa il y a 30 ans, aux côtés de la fondatrice. À l'époque, j'étais la première salariée de l'entreprise. Après une pause pour m'occuper de mes enfants, je suis revenue il y a 17 ans. Aujourd'hui, je suis cheffe d'équipe à l'atelier conditionnement, où j'encadre neuf personnes. Nous ensachons encore les thés et tisanes manuellement, un choix important de l'entreprise pour préserver l'emploi.

Au fil du temps, j'ai pris davantage de responsabilités, mais sans avoir suivi de formation en management. J'avais l'expérience du terrain, mais il me manquait des repères pour être totalement à l'aise dans ce rôle. La formation de l'Apecita, suivie avec trois collègues encadrants, m'a beaucoup apporté. J'ai particulièrement apprécié son côté concret et interactif, avec des mises en situation, des échanges et des outils directement applicables.

J'y ai appris, par exemple, à mieux définir des objectifs SMART pour les entretiens professionnels, mais aussi à mieux me connaître comme manager et à gérer certaines tensions dans l'équipe. Aujourd'hui, je me sens plus confiante, plus outillée et plus légitime dans mes missions. »



Païement en ligne : un service plus simple pour les entreprises

En proposant le paiement en ligne, l'Apecita souhaite offrir aux entreprises des services plus simples, plus rapides et adaptés aux usages numériques d'aujourd'hui.



Stéphanie Meaude,
Chargée d'appui informatique à l'Apecita



« Le paiement en ligne a été mis en place en 2025 pour certaines prestations destinées aux entreprises, notamment l'offre essentielle. Nous avons fait le choix de commencer par ces services, car d'autres prestations, comme les abonnements, correspondent à des montants plus importants et nécessiteraient la mise en place de solutions de paiement en plusieurs fois qui ne sont pas encore disponibles.

Cette évolution répond à une demande exprimée depuis plusieurs années par les entreprises. Lorsque le service a été lancé, plusieurs entreprises ont très rapidement adopté ce mode de règlement. Ce succès confirme l'intérêt de proposer des outils toujours plus simples et rapides. Le paiement en ligne permet de fluidifier les démarches administratives et d'améliorer l'expérience des entreprises qui travaillent avec l'Apecita. »



5/

Des partenariats équilibrés

Notre ambition :

Développer des partenariats engagés, durables et collaboratifs afin de renforcer l'impact de l'Apecita. L'objectif est de mutualiser les ressources et de co-construire des actions concrètes pour valoriser la visibilité des filières et soutenir ainsi l'attractivité et le dynamisme de l'emploi dans ces secteurs.

Développement des interventions auprès des apprenants grâce à la convention avec la DGER

2025 a été l'année de la concrétisation de la convention signée avec la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) du ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Souveraineté alimentaire. Signée en décembre 2024, cette dernière vise notamment à développer les interventions de l'Apecita dans les établissements agricoles, CFA et CFPPA.



TÉMOIGNAGE :

Mickaël Jacquemin,
Vice-président de l'Apecita

« Nous entretenons depuis plusieurs années une relation de travail étroite avec la DGER, qui nous permet d'intervenir au sein de nombreux établissements de l'enseignement agricole, y compris dans des écoles d'ingénieurs. Grâce à ce partenariat, nous pouvons rencontrer les futurs diplômés et les accompagner dans leur entrée sur le marché du travail. Concrètement, nos équipes apportent des conseils très pratiques : comprendre le marché de l'emploi, réussir son CV et sa lettre de motivation, adopter les bonnes postures professionnelles lors de l'arrivée dans une entreprise. Ce sont des expertises que l'Apecita développe depuis longtemps et qui sont très appréciées par les établissements. En 2025, une étape importante a été franchie : une partie de ces interventions a pu être financée grâce à une subvention de la DGER, ce qui nous a permis d'intensifier ces actions. Ce soutien renforce aussi notre légitimité lorsque nous intervenons dans des établissements qui connaissent encore peu l'Apecita. »



Avenir-Agro

L'Apecita est partenaire du projet national Avenir-Agro, porté par 26 acteurs de l'enseignement supérieur et du monde socio-professionnel. Retenu par France 2030, ce projet vise à renforcer l'attractivité des formations et métiers du vivant, face à la baisse des candidatures en écoles d'ingénieurs malgré des besoins croissants.

L'Apecita y apporte son expertise sur l'emploi et l'orientation en agriculture, agroalimentaire et environnement. Elle contribue à faire connaître la diversité des débouchés et à valoriser les parcours des ingénieurs agronomes auprès des jeunes, des familles et des conseillers d'orientation. Ce partenariat stratégique permet de mieux connecter les futurs talents aux réalités d'un marché en pleine mutation.



Mise en place d'actions communes dans le cadre du partenariat avec Ocapiat

En 2025, le déploiement de la convention de partenariat entre l'Apecita et Ocapiat s'est traduit par la mise en place d'actions communes notamment en région Occitanie et Paca. Cette convention vise entre autres à encourager l'alternance dans les branches de l'agriculture et de l'agroalimentaire.



TÉMOIGNAGE :

Brigitte Diez,
Délégue régionale de l'Apecita Paca

« À la suite de la signature de la fiche-action régionale entre l'Apecita et Ocapiat au salon Med'Agri d'Avignon en octobre 2024, nous avons progressivement décliné ce partenariat en région Paca à travers plusieurs actions concrètes en 2025. L'objectif reste celui fixé lors de la signature : mutualiser nos actions pour renforcer l'attractivité des métiers agricoles et agroalimentaires, soutenir l'alternance et mieux faire connaître nos services respectifs.

En 2025, nous avons collaboré dans le cadre de la Semaine Nationale de l'Emploi en Agroalimentaire, du 3 au 7 novembre. À cette occasion, nous avons notamment co-animé des brunchs de l'emploi à Avignon et Cavaillon, ce qui nous a permis de croiser nos réseaux et de toucher à la fois des candidats et des entreprises du territoire.

Nous avons également mené des actions communes auprès des organismes de formation afin de renforcer l'attractivité des filières agricoles et agroalimentaires, notamment auprès des jeunes en recherche d'alternance. Le 8 octobre, nous sommes intervenues avec mes collègues d'Ocapiat, Sabine Cano – animatrice

régionale – et Perrine Bonzi – conseillère entreprises – à l'IFC d'Avignon pour présenter nos services respectifs. Cette rencontre a surtout été l'occasion de sensibiliser les apprenants aux nombreuses opportunités d'alternance et d'emploi offertes par nos filières, souvent encore méconnues. Les échanges ont permis d'aborder les métiers, les passerelles possibles, la place des apprentis dans les entreprises et, plus largement, les attentes des recruteurs. Cette intervention a également contribué à mieux faire connaître ces perspectives professionnelles auprès de l'équipe pédagogique.

Toujours dans cette logique de promotion des métiers, nous avons participé conjointement aux WorldSkills le 17 octobre. Cet événement nous a notamment permis de rencontrer l'organisme Formasup Méditerranée afin d'envisager des actions communes pour promouvoir les métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire auprès des jeunes et des structures de formation. Cette rencontre va se traduire sur 2026 par une intervention sur site ainsi que la participation au jury « Mon apprentissage en 180 secondes ».

Ces différentes initiatives, complétées par des participations communes à divers salons, témoignent d'un partenariat avec Ocapiat en Paca désormais bien installé. Elles reflètent également une véritable dynamique de travail et une cohésion entre nos équipes, qui facilite la mise en œuvre d'actions concrètes et régulières. »



Un pool de partenaires mobilisé lors du Salon International de l'Agriculture

Au Salon international de l'agriculture 2025, l'Apecita a partagé un espace commun avec Ocapiat, Vivéa et Anefa afin de mettre en valeur les enjeux liés à l'emploi, à la formation et à la promotion des métiers agricoles. Des conférences communes ont permis d'aborder les principaux défis des filières agricoles et agroalimentaires.

Ces quatre acteurs majeurs, aux missions complémentaires et aux valeurs partagées, ont ainsi réaffirmé leur mobilisation face aux enjeux de recrutement et de renouvellement des générations.



TÉMOIGNAGE :

Mickaël Jacquemin,
Vice-président de l'Apecita

« Le Salon international de l'agriculture 2025 a une nouvelle fois été une formidable vitrine pour valoriser les métiers et les formations du secteur agricole. L'espace commun porté par le collectif Apecita, Ocapiat, Vivéa et Anefa illustre très concrètement notre volonté de travailler ensemble sur des enjeux stratégiques comme l'emploi, la formation et l'attractivité des métiers. C'est un moment privilégié pour rencontrer des jeunes et des personnes en reconversion pour leur présenter les opportunités qui existent. Le salon offre aussi une visibilité médiatique importante : les journalistes sont particulièrement attentifs pendant cette semaine dédiée à l'agriculture française. Nous avons donc mis l'accent sur la communication, avec une présence renforcée sur les réseaux sociaux, pour donner encore plus de visibilité aux actions de l'Apecita et de ses partenaires. »



6/

Une Apecita plus visible grâce à une expertise bien connue et à un bon usage des outils modernes

Notre ambition :

Renforcer la visibilité de l'Apecita en mettant en valeur son expertise reconnue et en mobilisant efficacement les outils actuels. Faire preuve d'agilité et rester à l'écoute des attentes des utilisateurs permet de proposer des services adaptés et performants. En investissant dans des solutions innovantes et valorisant la richesse des contenus, nous consolidons la notoriété et l'impact de l'association auprès de ses différents publics.

Organisation d'événements et participation à des salons pour promouvoir les formations, les métiers et l'emploi dans les filières

L'Apecita a organisé et participé à de nombreux événements et salons en 2025. Ces actions de terrain permettent d'aller à la rencontre des publics, de valoriser la diversité des parcours et de renforcer l'attractivité des secteurs. Elles contribuent également à faire connaître les services de l'association auprès des candidats, des établissements de formation et des entreprises.



Anne-Laure Boucly-Perrot,
Chargée de projets marketing et partenariats à l'Apecita

« Si l'Apecita est largement identifiée pour son rôle de mise en relation entre les entreprises du secteur et les candidats dans le cadre de recrutements classiques, son implication dans le domaine de l'alternance reste parfois moins connue. Avec la semaine de l'alternance, nous souhaitons justement renforcer cette visibilité et affirmer notre position d'acteur de référence sur ce sujet. »

E-Jobdating : un format 100 % en ligne qui fait ses preuves

Les 15 et 16 octobre 2025, l'E-Jobdating national de l'Apecita a confirmé l'intérêt d'un format 100 % en ligne pour rapprocher candidats et recruteurs. L'événement a réuni 32 employeurs, proposé près de 150 offres et attiré plus de 470 candidats. La plateforme facilitait la prise de rendez-vous et les échanges directs, avec dépôt de candidatures spontanées possible. Deux webinaires préparatoires ont été proposés aux candidats et recruteurs. Autre atout : un accès privilégié et gratuit à cette opération pour les entreprises ayant opté pour l'abonnement.

Lucie Belenguier,
SARL Vallon Sainte Marthe (PACA)

« Nous sommes une exploitation agricole en maraîchage et arboriculture qui emploie 30 salariés à l'année et jusqu'à 150 en saison, avec des besoins réguliers de recrutement. L'E-Jobdating national est arrivé à un moment clé où nous recherchions un second d'exploitation et un assistant commercial.

Le format est très pratique : tout est organisé en amont avec des créneaux planifiés, une présentation claire de l'entreprise et des besoins, ce qui facilite des échanges efficaces. Le distanciel est un vrai atout pour rencontrer rapidement plusieurs candidats sans contrainte logistique.

Nous avons réalisé plusieurs entretiens et identifié des profils intéressants, avec un recrutement à la clé. Au-delà de l'embauche, cet événement offre une réelle visibilité grâce au réseau et à la notoriété de l'Apecita. »

Déploiement du CRM

Le CRM est un outil partagé qui centralise les informations et les échanges avec les clients afin de faciliter le suivi, la coordination et la continuité des actions. Il permet ainsi d'améliorer l'efficacité au quotidien, de structurer la prospection et de mieux piloter l'activité commerciale.



Garance Coignet,
Conseillère RH à l'Apecita Bourgogne-
Franche-Comté Alsace

« J'ai participé à la phase de test du CRM avant son déploiement en fin d'année 2025, ce qui m'a permis de contribuer, avec d'autres collègues, à son adaptation à nos besoins métier. Aujourd'hui, je l'utilise avant tout comme un outil de suivi commercial : il centralise nos échanges avec les entreprises, les actions menées et les relances à prévoir. Là où nous avions encore parfois des tableaux Excel ou des notes dispersées, nous disposons désormais d'un outil unique, partagé par tous.

Concrètement, le CRM me permet de consigner un échange, de créer un rappel ou une tâche, et d'assurer un meilleur suivi dans le temps. C'est aussi un vrai atout pour la continuité de service : en cas d'absence, mes collègues peuvent retrouver l'historique d'un dossier et prendre facilement le relais.

Au-delà du suivi, le CRM devient aussi un outil de prospection et de développement qui, à terme, nous aidera à structurer davantage notre action commerciale. »



Les salons professionnels et Orientation

La présence de l'Apecita sur les salons professionnels est pleinement ancrée dans son ADN.

140
salons
répartis
dans
toute la
France

Ces événements offrent l'opportunité d'accompagner au plus près les candidats et les recruteurs, tout en assurant une veille essentielle sur l'évolution des métiers et des compétences. Cette présence sur le terrain nourrit l'expertise de l'association et renforce son rôle d'acteur de référence en matière d'emploi et d'orientation.



La Semaine Nationale de l'Emploi Agroalimentaire

A l'occasion de la SNEA qui s'est déroulée du 3 au 7 novembre 2025, 12 délégations régionales ont participé à 28 événements.



Emanuelle Bergoënd,
Déléguée régionale Centre-Val de Loire à
l'Apecita

« Dans le cadre de la Semaine Nationale de l'Emploi en Agroalimentaire en novembre 2025, les partenaires du COPIL SNEA – AREA, France Travail, Apec, Ocapiat, Mission Locale et Apecita – ont lancé en Centre-Val de Loire un nouveau format : les « brunchs de l'emploi ». L'objectif était de casser les codes du recrutement en proposant un environnement plus convivial, favorisant des échanges de qualité entre entreprises et candidats. Ces derniers pouvaient venir librement sur une plage horaire élargie, échanger autour d'un café avec les recruteurs et découvrir les entreprises, parfois à travers leurs produits.

L'Apecita a joué un rôle central d'accompagnement : accueil, orientation vers les entreprises pertinentes, aide à la valorisation des parcours et à la structuration des présentations. Cette présence a facilité des rencontres plus qualitatives et personnalisées.

L'évènement a également renforcé la visibilité de l'Apecita auprès des candidats comme des entreprises, en permettant de présenter ses services et de créer de nouveaux contacts.

Il a aussi valorisé la filière agroalimentaire locale. Le bilan est très positif : un format plus humain, accessible et pertinent, à reconduire. »

7/

Un sentiment d'appartenance très fort des équipes, et leur engagement

Notre ambition :

La mobilisation des équipes dans la construction du nouveau plan stratégique a permis de renforcer leur engagement et de faciliter leur action au service des ambitions de l'Apecita. En parallèle, la démarche de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) a accompagné cette dynamique, en intégrant les aspirations individuelles et en conduisant notamment à de nouveaux recrutements, au service du développement des compétences et de l'organisation.

« Un plan stratégique ne se décrète pas, il se construit collectivement »



Estelle Bedrossian
Accompagnatrice d'équipe

En 2025, l'Apecita a engagé un travail pour construire son futur plan stratégique 2030. Pour accompagner cette démarche, l'association s'est appuyée sur le cabinet CoSensia. Estelle Bedrossian revient sur une méthode fondée sur l'écoute, la participation et la mise en débat des enjeux clés de l'organisation lors des journées du personnel à Toulouse en juillet 2025.

Comment avez-vous accompagné l'Apecita dans l'élaboration du nouveau plan stratégique ?

Estelle Bedrossian : *Mon rôle n'était pas de définir le contenu du plan stratégique, mais d'accompagner le processus avec une démarche claire, structurée et participative. Cet accompagnement s'inscrit dans la continuité d'un travail engagé dès 2023 sur les enjeux d'organisation et de fonctionnement. Avant de se projeter, il a fallu consolider les bases : structurer les espaces de pilotage, clarifier les rôles et faire évoluer les modalités de travail collectif. Le plan stratégique constitue ainsi une nouvelle étape de cette dynamique.*

Quelle méthode avez-vous privilégiée ?

Estelle Bedrossian : *Nous avons construit une démarche en plusieurs temps, avec des échanges entre le comité de direction, la gouvernance et les équipes, afin de croiser les regards : vision stratégique d'un côté, expertise terrain de l'autre. En amont des journées du personnel, un diagnostic a*

permis d'analyser l'environnement, les évolutions, les enjeux et les enseignements du plan précédent, pour disposer d'un cadre clair et partagé.

Pourquoi avoir choisi de faire travailler les équipes sur les "logiques contradictoires" ?

Estelle Bedrossian : *Parce qu'une stratégie solide suppose d'assumer les tensions. À l'Apecita, comme dans toute organisation en évolution, il faut trouver des équilibres : entre culture associative et contraintes économiques, autonomie et pilotage, histoire et transformation. Ces tensions doivent être nommées et discutées. C'est ce que nous avons fait lors des Journées du Personnel, à travers des formats participatifs comme le World Café et des ateliers d'approfondissement.*

Qu'est-ce que cette journée a permis ?

Estelle Bedrossian : *Elle a ouvert un espace de dialogue et fait émerger des sujets parfois sensibles, sans chercher un consensus artificiel. L'objectif était de permettre aux équipes d'exprimer les tensions, de comprendre les points de vue et d'avancer collectivement. Cette journée s'inscrit dans un processus plus large, qui a nourri les travaux du comité de direction et s'est prolongé par d'autres temps d'échange.*

Que reprenez-vous de cette démarche ?

Estelle Bedrossian : *La volonté de l'Apecita de concilier deux exigences : préserver son identité et sa culture collective, tout en s'adaptant à un environnement en mutation. C'est tout l'enjeu du plan stratégique : rester fidèle à ses forces tout en préparant l'avenir de manière structurée et partagée.*



**TÉMOIGNAGE :**

Virginie Saubert,
Conseillère RH à l'Apecita Montpellier

« Ces journées du personnel à Toulouse ont été, pour moi, un moment vraiment marquant. J'étais arrivée il y a moins d'un an à l'Apecita, donc participer à un séminaire de trois jours a d'abord été une formidable opportunité d'intégration et de cohésion. Le fait d'être réunis dans un autre cadre, en dehors de nos délégations et de nos habitudes, a créé une vraie dynamique d'échange. Mais au-delà du team building, j'ai surtout trouvé très intéressant que ce temps collectif soit mis au service du plan stratégique. J'aime beaucoup les démarches d'intelligence collective, et là, j'ai eu le sentiment que chacun pouvait contribuer à une réflexion de fond sur l'avenir de l'Apecita. »

J'ai particulièrement apprécié la mixité des groupes lors des sessions de World cafés : on retrouvait autour d'une même table des profils, des métiers et des responsabilités variées, ouvrant la voie à une discussion ouverte, au-delà des niveaux hiérarchiques.

Dans un contexte de transformation, ce travail a permis de mettre des mots sur des points de blocage, de les rendre visibles et donc de commencer à les dépasser. J'ai trouvé la démarche moderne, courageuse et surtout très constructive, parce qu'elle cherchait réellement à embarquer tout le monde dans l'évolution de l'Apecita. »

Renforcer l'équipe communication

L'arrêt du magazine Tribune Verte et le lancement de la plateforme d'information apecita-media.com, pleinement développée en 2025, ont renforcé la visibilité des contenus de l'Apecita. Cette évolution a nécessité de consolider l'équipe communication afin de produire des contenus éditoriaux plus réactifs et ciblés, adaptés aux différents publics et en phase avec les usages numériques, tout en maintenant qualité et cohérence.



Aude Bressolier,
Chargée de contenu éditorial et relation presse

L'aventure Apecita : une histoire riche qui continue de s'écrire chaque jour

« Si j'ai intégré l'Apecita en février 2025, je côtoie l'association depuis de très nombreuses années. C'est au cours de mes études d'ingénieur agri à Dijon que je la découvre. Grâce aux recommandations toujours avisées de ses conseillers, j'ai décroché mes premiers jobs. Puis, la vie m'amène à travailler pendant 17 ans en tant que journaliste pour un groupe de presse agricole qui me propose d'assurer la rédaction en chef du magazine Tribune Verte et des cahiers experts qu'il édite pour le compte de l'Apecita. Tout au long de ces années, j'ai appris à connaître l'ensemble de l'équipe mais surtout à me spécialiser sur tous les sujets en lien avec l'emploi, la formation et l'orientation dans les filières agricoles, agroalimentaires et environnementales. Après la liquidation judiciaire du groupe de

presse qui signalait alors la fin de Tribune Verte, l'Apecita a lancé son nouveau site d'information Apecita Média et m'a proposé d'intégrer l'équipe communication au côté de Gaëlle Mas, en tant que chargée de contenu éditorial et relations presse. L'expertise que j'ai pu développer ces 17 dernières années me donne crédibilité et légitimité auprès des entreprises et acteurs que j'interviewe pour nos différents supports. Je cerne rapidement leurs problématiques et adopte un angle précis et pertinent. Les personnes que j'interroge se sentent rapidement en confiance car nous parlons le même langage. Etre présente en interne me permet également de m'immerger encore plus dans le quotidien des équipes et de mieux appréhender les services de l'Apecita auprès de ses différents publics. Je peux ainsi adapter notre contenu éditorial et contribuer à augmenter la visibilité et à mettre en lumière l'ensemble des services proposés par l'association. De plus, le choix d'un média en ligne nous offre une plus forte réactivité pour traiter l'actualité. A terme, mon objectif sera aussi d'accompagner les évolutions des modes de communications en proposant des contenus, tant sur le fond que sur la forme, en adéquation avec les attentes et les usages de nos lecteurs. »



Marché de l'emploi

En 2025,

**19 700 offres d'emploi et
24 200 candidats***
au coeur de l'activité de l'Apecita



Les offres d'emploi ne sont pas que des annonces : elles racontent un marché du travail.

Derrière chaque annonce, ce sont des besoins concrets : quels sont les contrats proposés par les recruteurs ? Quels degrés d'expérience sont recherchés ? Quels niveaux de formation sont les plus demandés ? Pour quels métiers et dans quelles régions ?

Ce chapitre propose un premier éclairage sur les caractéristiques de l'emploi dans les filières de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'environnement, à partir des offres d'emploi collectées par l'Apecita.

Une publication plus complète, enrichie de données, sera disponible prochainement pour aller encore plus loin.

Le + de l'Apecita :

+ de précision
+ de pertinence



Nos filières :

Agroalimentaire et transformation des produits agricoles, Agroéquipement, Agrofourniture, Aménagement du territoire, Éco-activités, Forêt Bois, Grandes Cultures, Horticulture, Paysage, Productions animales, Vigne et vin, Multifilières.

Parce qu'une offre d'emploi peut relever de plusieurs réalités à la fois

À l'Apecita, quand on décrit le marché de l'emploi, on cherche à représenter la réalité du terrain le plus précisément possible. Ainsi, une offre peut légitimement apparaître dans plusieurs catégories : elle peut toucher plusieurs secteurs, s'étendre sur plusieurs régions, concerner différents niveaux de

formation, voire plusieurs types de fonctions.

Un exemple parle mieux qu'une longue explication : une coopérative publie une offre de technico-commercial en viticulture, pour couvrir l'Ardèche, le Vaucluse et le Gard. Cette offre sera donc répertoriée en agrofourniture ET en viticulture-œnologie, dans trois régions différentes (Aura, Paca et Occitanie) et sur plusieurs niveaux de diplôme si le recruteur accepte des profils allant de Bac+2 à Bac+5. Résultat : dans certaines analyses présentées dans la suite du rapport, le cumul des pourcentages dépasse 100 %. Comme en vigne et vin, où les offres selon les niveaux de formation se répartissent ainsi : Bac : 19 %, Bac+2 : 38 %, Bac+3/4 : 35 % et Bac+5 : 35 %. Ce n'est pas une erreur de calcul ! C'est un choix délibéré, propre à notre association, qui reflète un marché où les besoins ne rentrent pas toujours dans une seule case.

Cette approche inédite nous semble plus pertinente. Elle offre une lecture plus précise des dynamiques d'emploi par filière, par fonction, par territoire et par niveau de qualification. Elle permet ainsi de produire des données de marché particulièrement utiles, notamment pour accompagner les acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

Précision : dans les pages suivantes, des exemples de postes illustrent le marché de l'emploi. Ils sont volontairement présentés en alternant le genre mais tous ces métiers sont ouverts à toutes et tous.



LES OFFRES D'EMPLOI DE LA FILIÈRE

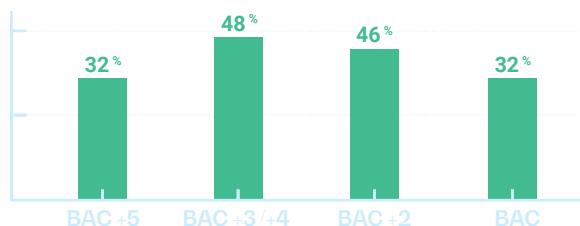


des offres sont accessibles avec moins de 3 ans d'expérience.



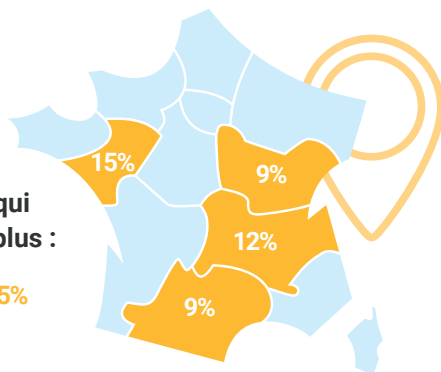
des offres sont proposées en CDI.

Les niveaux de formation recherchés :



Les régions qui recrutent le plus :

Outre-mer : 15%



PODIUM DES FONCTIONS QUI RECRUTENT

Exemples de postes classiques ou atypiques :

**Commercialisation**

Conseiller clientèle agriculture - Cheffe de rayon - Conseiller vendeur polyvalent - Responsable commercialisation programmes formation continue - Chargé d'affaires professionnels agriculture.

**Expérimentation et étude**

Chargée de mission innovation et filières alimentation durable - Ingénieur agronome data analyst PAC et économie agricole - Ingénieure d'études en agronomie système - Chercheur évaluation multicritères de valorisation de la biomasse en zone tropicale.

**Conseil et animation**

Conseiller d'entreprises agricoles - Animatrice syndicale - Consultant projets et stratégie d'entreprises - Chargée de mission transition écologique des coopératives - Consultante en agroécologie et filières alimentaires durables.

+ de
2 508 000
consultations des offres

+ de **15 200**
candidatures via **apecita.com**



23 %

des offres d'emploi sur apecita.com

Multifilières

Il s'agit des postes dont les missions s'appliquent à plusieurs domaines d'activité, sans spécialisation exclusive.

LES OFFRES D'EMPLOI DE LA FILIÈRE



47%

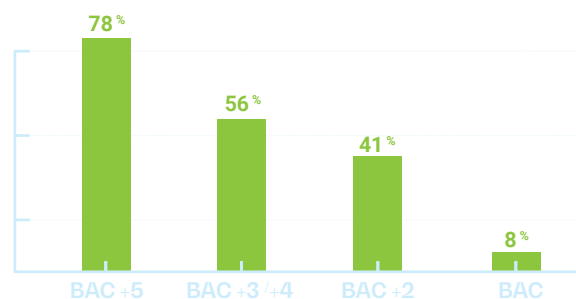
des offres sont accessibles
avec moins de 3 ans
d'expérience.



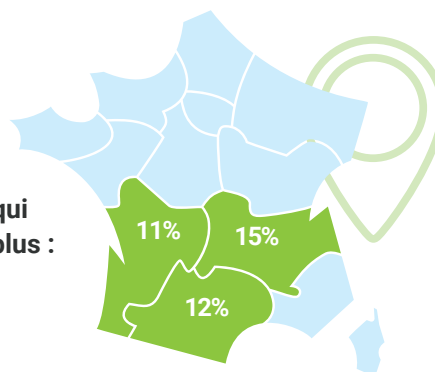
46%

des offres sont proposées
en CDI.

Les niveaux de formation recherchés :



Les régions qui recrutent le plus :



PODIUM DES FONCTIONS

QUI RECRUTENT

Exemples de postes classiques ou atypiques :



Étude et projet

Chargée de mission bois-énergie -
Chargé d'études chiroptérologue -
Chargée de mission biodiversité et Natura
2000 - Responsable bureau d'études
environnement - Chargée de suivi des
épandages - Chef de projet opérationnel
solaire et stockage - Cheffe de projet éolien -
Technicien rivière - Chargée de mission eau
potable.



Éducation nature

Animateur nature - Médiatrice pédagogique
fluvial - Chargé de mission éducation à
l'environnement - Enseignante en écologie
appliquée.

+ de

610 300

consultations des offres

+ de 5 700

candidatures via apecita.com

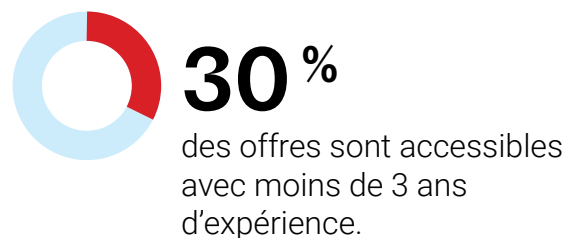
Éco-activités

Elles correspondent aux
activités qui produisent des
biens ou des services ayant
pour finalité la protection
de l'environnement ou
la gestion des espaces
naturels.

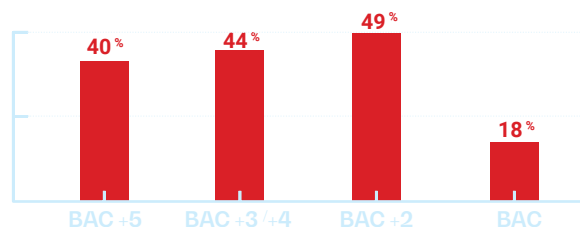
21%

des offres d'emploi
sur apecita.com

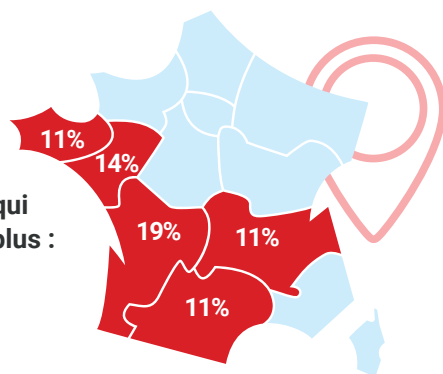
LES OFFRES D'EMPLOI DE LA FILIÈRE



Les niveaux de formation recherchés :



Les régions qui recrutent le plus :



PODIUM DES FONCTIONS

QUI RECRUTENT

Exemples de postes classiques ou atypiques :



Production

Conductrice de ligne d'embouteillage - Technicien méthode process - Responsable de production usine d'aliments - Pilote de ligne pâtes et farines - Directrice de production ultrafrais.



Commercialisation

Chef de secteur GMS - Commerciale BtoB viande produits carnés - Promotrice des ventes - Commercial grands comptes - Commerciale terrain en RHF collective.



Maintenance et SAV

Technicienne de maintenance industrielle - Electrotechnicien frigoriste - Adjointe responsable maintenance.

+ de
1 473 500
consultations des offres
+ de **9 140**
candidatures via **apecita.com**



12 %

des offres d'emploi
sur **apecita.com**

Agroalimentaire et transformation des produits agricoles

C'est l'ensemble des activités de transformation des produits de l'agriculture et leur conditionnement (hors production d'énergies).



10 %

des offres d'emploi
sur apecita.com

Grandes cultures

Elles concernent les céréales, les oléagineux, les protéagineux, les pommes de terre, les cultures industrielles (betteraves principalement).

LES OFFRES D'EMPLOI DE LA FILIÈRE



27 %

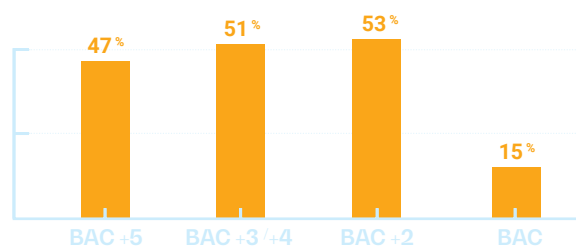
des offres sont accessibles avec moins de 3 ans d'expérience.



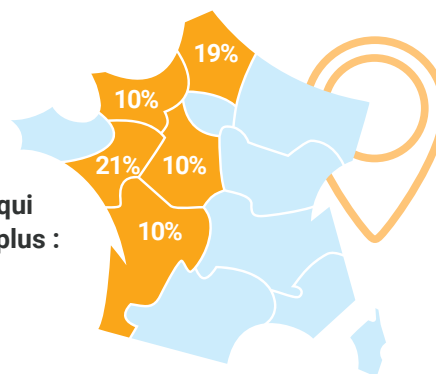
59 %

des offres sont proposées en CDI.

Les niveaux de formation recherchés :



Les régions qui recrutent le plus :



PODIUM DES FONCTIONS

QUI RECRUTENT

Exemples de postes classiques ou atypiques :



Production

Cheffe de culture - Technicien de culture tournesol - Responsable irrigation - Seconde d'exploitation.



Commercialisation

Responsable commercial sud-ouest - Ingénieure commerciale semences de betteraves - Technico-commercial céréales - Animatrice commerciale marché fertilisants - Directeur commercial France et export Europe.



Conseil et animation

Animatrice grandes cultures économes - animateur réseau d'expérimentation - Conseillère agronomie grandes cultures - Agronome expérimenté orienté solutions innovantes - Conseillère technique grandes cultures.

+ de

1 979 000

consultations des offres

+ de **15 800**

candidatures via apecita.com



LES OFFRES D'EMPLOI DE LA FILIÈRE

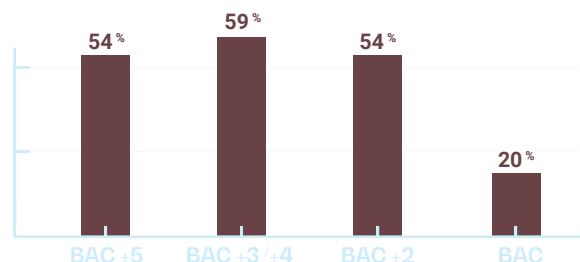


des offres sont accessibles avec moins de 3 ans d'expérience.

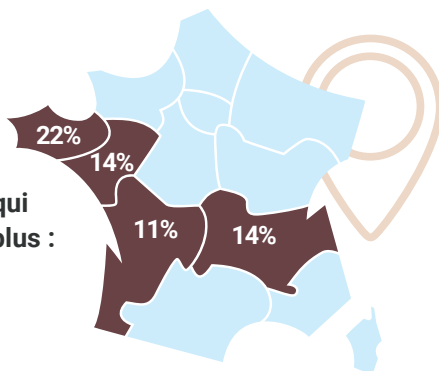


des offres sont proposées en CDI.

Les niveaux de formation recherchés :



Les régions qui recrutent le plus :



PODIUM DES FONCTIONS QUI RECRUTENT

Exemples de postes classiques ou atypiques :

**Production**

Technicienne insémination - Technicien pédicure bovin - Seconde d'élevage porcin
Étalonnier - Responsable d'élevage laitier - Responsable couvoir - Technicienne en pisciculture de truites

**Conseil et animation**

Conseiller d'élevage nutrition - Conseillère caprins et ovins lait - Conseiller sanitaire apicole - Conseillère technique lait cru
Animateur Label Rouge - Animatrice projets élevage et numérique.

**Commercialisation**

Ingénieure commerciale ruminants - Responsable grands comptes porcs - Cheffe de gamme volailles - Délégué vétérinaire gamme rurale - Technico-commerciale génétique bovine - Ingénieur nutritionniste aquaculture.

+ de
1 498 900
consultations des offres
+ de **10 200**
candidatures via **apecita.com**



9 %

des offres d'emploi sur apecita.com

Productions animales

Elles englobent les productions bovine, ovine, porcine, avicole, caprine, équine et aquacole.



7 %

des offres d'emploi
sur apecita.com

Agrofourniture

Cette filière couvre l'ensemble des moyens nécessaires à la production agricole : semences, phytosanitaires, fertilisants, alimentation animale, produits vétérinaires...

LES OFFRES D'EMPLOI DE LA FILIÈRE



34 %

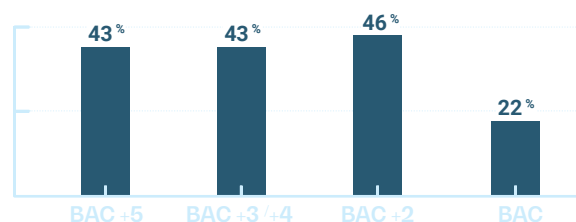
des offres sont accessibles avec moins de 3 ans d'expérience.



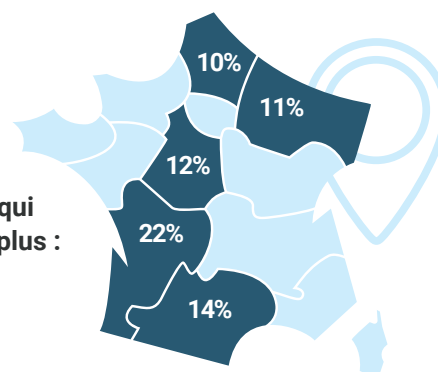
68 %

des offres sont proposées en CDI.

Les niveaux de formation recherchés :



Les régions qui recrutent le plus :



PODIUM DES FONCTIONS

QUI RECRUTENT

Exemples de postes classiques ou atypiques :



Commercialisation

Technico-commerciale biostimulants - Responsable commercial nutrition et additifs porcs - Ingénieure commerciale agrofournitures - Chef de marché matières premières organiques.



Production

Technicien de production semences - Cheffe d'atelier production granulés - Technicien de sélection colza - Ingénieure de production de plants de pommes de terre - Conducteur de chaîne.



Recherche et expérimentation

Technicienne expérimentation protection des cultures - Technicien expérimentation variétés et semences - Ingénieure en protection intégrée des cultures - Analyste de données de phénotypage digital.

+ de

1 276 200

consultations des offres

+ de 10 370

candidatures via apecita.com

LES OFFRES D'EMPLOI DE LA FILIÈRE



51%

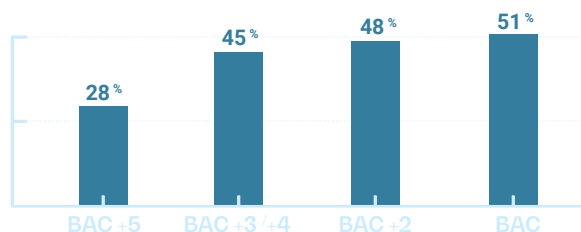
des offres sont accessibles
avec moins de 3 ans
d'expérience.



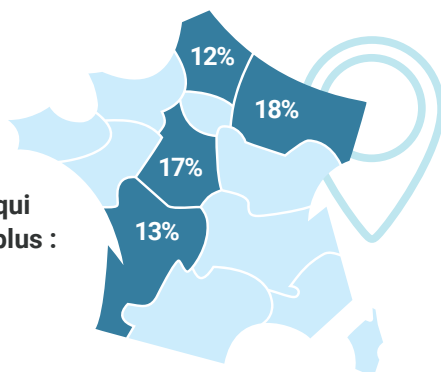
85%

des offres sont proposées
en CDI.

Les niveaux de formation recherchés :



Les régions qui recrutent le plus :



PODIUM DES FONCTIONS

QUI RECRUTENT

Exemples de postes classiques ou atypiques :

**Commercialisation**

Responsable magasin matériel agricole -
Ingénieure développement agri-
photovoltaïque - Responsable technico-
commercial en location de matériel
agricole - Cheffe de projet déploiement
client expertise supply chain - Technico-
commercial d'outils d'aide à la décision.

**Maintenance et SAV**

Electrotechnicienne SAV itinérante - Chef
d'atelier réparation - Technicienne itinérante
guidage et nouvelles technologies -
Chargée de chantier réseaux d'irrigation et
maintenance.

**Production**

Ingénieur géomatique administrateur SIG -
Support HSEQ administration sécurité des
drones - Chef de projet outils numériques
en chambre d'agriculture - Cheffe du
service capteurs-équipements-bâtiments.

+ de

836 000

consultations des offres

+ de 3 970

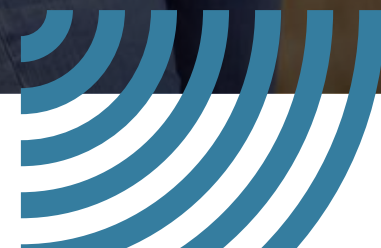
candidatures via apecita.com

6%

des offres d'emploi
sur apecita.com

Agroéquipement

Il concerne les
fabricants constructeurs,
les importateurs,
les distributeurs
concessionnaires de
matériels pour l'agriculture
et les espaces verts.





Aménagement du territoire

Il couvre le développement local, le tourisme, la gestion du patrimoine culturel et naturel, la protection des milieux naturels.

6 %

des offres d'emploi sur apecita.com

LES OFFRES D'EMPLOI DE LA FILIÈRE



45 %

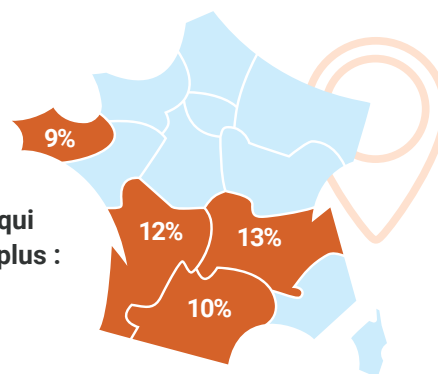
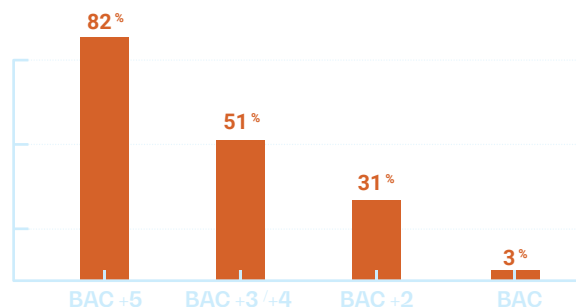
des offres sont accessibles avec moins de 3 ans d'expérience.



50 %

des offres sont proposées en CDI.

Les niveaux de formation recherchés :



Les régions qui recrutent le plus :

PODIUM DES FONCTIONS

QUI RECRUTENT

Exemples de postes classiques ou atypiques :



Étude et projet

Chargé de mission agriculture et alimentation - Chargée de projets circuits court - Chargé de développement mobilités actives - Chargée de projets en bâtiments durables - Chargé d'études inondation.



Conseil et animation

Animateur structuration de filières bio - Conseillère territorial eau et érosion - Technicien gestion des espèces envahissantes - Animatrice gestion pérenne du bocage - Conseiller urbanisme et aménagement du territoire.

+ de

449 000

consultations des offres

+ de 4 400

candidatures via apecita.com



LES OFFRES D'EMPLOI DE LA FILIÈRE



31%

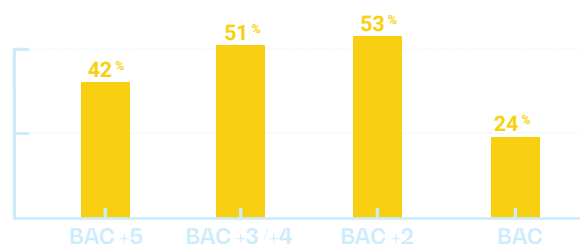
des offres sont accessibles
avec moins de 3 ans
d'expérience.



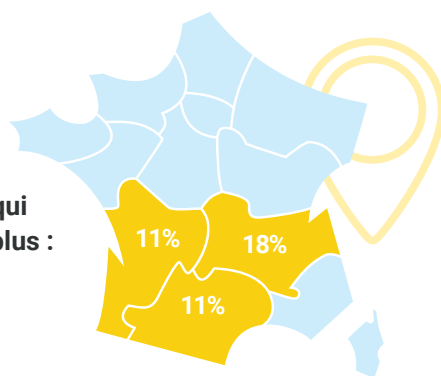
55%

des offres sont proposées
en CDI.

Les niveaux de formation recherchés :



Les régions qui recrutent le plus :



PODIUM DES FONCTIONS

QUI RECRUTENT

Exemples de postes classiques ou atypiques :



Production

Responsable de ferme urbaine -
Collaboratrice technique en arboriculture
fruitière bio - Technicienne verger -
Responsable de la production maraîchère
d'un tiers-lieu - Responsable de culture
champignoniste.



Expérimentation et étude

Chargé de mission développement filière
légumière régionale - Technicienne en
expérimentation arboricole - Chargée de
mission énergie et décarbonation des
cultures sous serres - Ingénieur de recherche
technique de conservation pré-post récolte.



Commercialisation

Responsable commercial achat fruits à
pépins et noyaux - Déléguée technico-
commerciale spécialisée en horticulture -
Commercial en pépinière - Directrice
commerciale gazons.

+ de

1 015 100

consultations des offres

+ de 9 710

candidatures via apecita.com

6%

des offres d'emploi
sur apecita.com

Horticulture

Elle regroupe principalement
trois cultures : les légumes,
les fruits et l'horticulture
ornementale.

LES OFFRES D'EMPLOI DE LA FILIÈRE

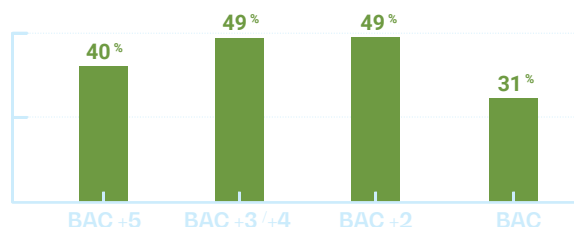
**39 %**

des offres sont accessibles
avec moins de 3 ans
d'expérience.

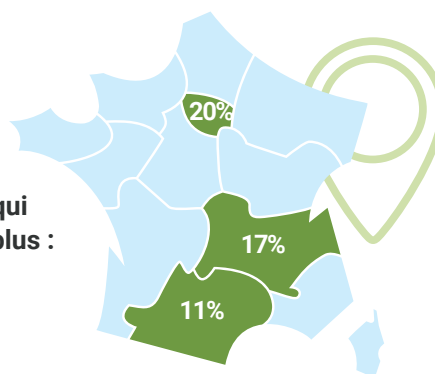
**62 %**

des offres sont proposées
en CDI.

Les niveaux de formation recherchés :



Les régions qui
recrutent le plus :



PODIUM DES FONCTIONS

QUI RECRUTENT

Exemples de postes classiques ou atypiques :

**Réalisation et production**

Cheffe de chantier création espaces verts - Responsable espaces verts en resort - Conductrice de travaux en création d'espaces paysagers - Technicien en aménagement paysager - Chargée de travaux responsable technique d'un parc départemental - Arboriste grimpeur.

**Étude et conception**

Concepteur paysagiste - Chargée de mission paysage et développement local - Responsable projet jardin d'assainissement - Responsable parcs et espaces verts - Chargée d'études paysagères pour les projets d'énergie renouvelable.

**Éducation et formation**

Encadrante technique en jardinage urbain - Encadrant technique chantier d'insertion espaces verts - Enseignante en aménagement paysager.

+ de

266 800

consultations des offres

+ de **780**candidatures via **apecita.com****3 %**

des offres d'emploi
sur **apecita.com**

Paysage

Il englobe les jardins particuliers et parcs urbains, les espaces verts et aménagements extérieurs liés aux habitations collectives, aux installations publiques, les opérations de (re)boisement, les ensembles sportifs, aires de jeux et terrains de camping.

LES OFFRES D'EMPLOI DE LA FILIÈRE

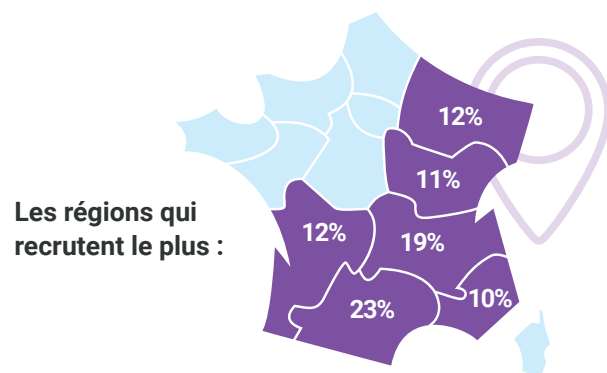
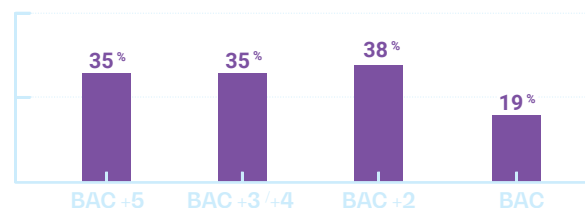


des offres sont accessibles avec moins de 3 ans d'expérience.



des offres sont proposées en CDI.

Les niveaux de formation recherchés :



PODIUM DES FONCTIONS

QUI RECRUTENT

Exemples de postes classiques ou atypiques :

**Production et transformation**

Cheffe de culture viticole - Conducteur ligne d'embouteillage vins gazéifiés - Directrice de production cidre et vin - Assistant de gestion de la contrainte hydrique au vignoble - Maître de chai / caviste.

**Expérimentation et étude**

Chargé de mission lutte contre les dépérissements du vignoble - Chargée de projets changement climatique et vignoble - Ingénieur chargé de projets R&D viticole - Technicienne d'expérimentation vigne.

**Commercialisation**

Ingénieur d'affaires solutions microbiologiques pour vigne - Technico-commercial santé végétal vigne - Technico-commercial vin - Commercial France & export vins de propriétés et négoce - Acheteuse viti-oeno.

+ de
242 200
consultations des offres

+ de **2 000**
candidatures via **apecita.com**



2%

des offres d'emploi sur **apecita.com**

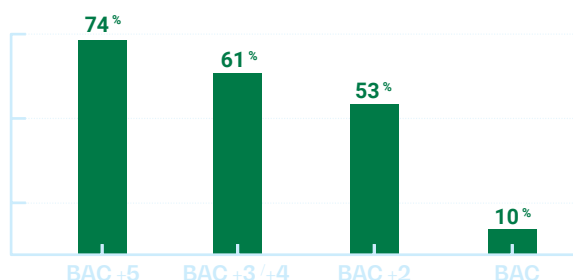
Vigne et vin

Cette filière comprend les pépinières viticoles, la production des raisins de table et de cuve, l'élevage et la commercialisation de vin.

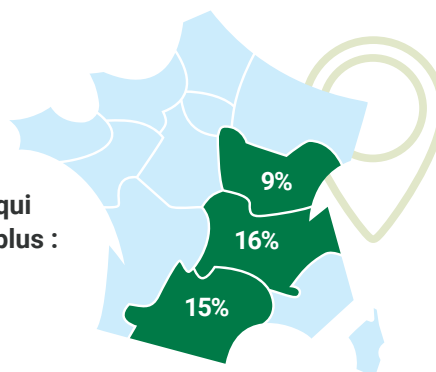
LES OFFRES D'EMPLOI DE LA FILIÈRE



Les niveaux de formation recherchés :



Les régions qui recrutent le plus :



PODIUM DES FONCTIONS

QUI RECRUTENT

Exemples de postes classiques ou atypiques :



Étude et conception

Gestionnaire chargée d'études forêt méditerranéenne risque incendie - Chargé de projet en aménagement forestier - Responsable de projets forestiers et milieux naturels - Chargée de mission bocage.



Production

Technicien forestier - Aide technique travaux sylvicole et gestion forestière - Ingénieur forestier territorial - Technicienne forestière approvisionnement bois - Responsable de secteur en gestion forestière.



Conseil et animation

Conseillère en agroforesterie - Chef de projet classement forêt de protection - Chargé de mission bois-énergie - Responsable programmes de certification bois-forêt - Chargé de projet charte forestière.



2 %

des offres d'emploi
sur [apecita.com](https://www.apecita.com)

Forêt - Bois

Elle couvre les activités forestières (gestion forestière, sylviculture, exploitation), la transformation du bois, la commercialisation...

+ de
109 600
consultations des offres
+ de **640**
candidatures via [apecita.com](https://www.apecita.com)



En 2025,
24 200
candidats*
ont été actifs sur
la plateforme

Cette année, nous constatons une augmentation du nombre de candidats actifs sur la plateforme avec une légère majorité féminine avec 51 % de femmes contre 46 % d'hommes (3 % n'ayant pas indiqué leur genre).

L'analyse des souhaits des candidats fournit des éléments afin d'identifier les métiers les plus convoités et, par contraste, de révéler ceux qui sont confrontés à une pénurie de talents. Cette approche offre une vision des dynamiques du marché, servant de boussole précieuse pour ajuster les stratégies de recrutement et orienter les politiques de formation vers les besoins réels des employeurs des secteurs agricole, agroalimentaire et environnement.

LES MÉTIERS SOUHAITÉS PAR LES CANDIDATS

Métiers de la recherche, de l'expérimentation, de l'étude et de la conception

12 % Métiers de la recherche et de l'expérimentation



24 % Métiers de l'étude et de la conception



Les candidats continuent d'être séduits par les domaines de la R&D et du développement de solutions : ces chiffres témoignent d'un intérêt prononcé pour l'innovation au sein des organisations du secteur. Les personnes concernées souhaitent contribuer à l'élaboration de nouvelles offres plus écologiques ou adaptées aux défis agro-environnementaux, tout en participant à la gestion des exigences normatives en vigueur.

22 % Métiers du conseil et de l'animation



Près d'un candidat sur cinq vise des rôles de conseil et d'animation. Agissant comme des « facilitateurs » de changement, ils aident les organisations à intégrer des normes environnementales strictes et à maîtriser de nouveaux outils technologiques. Ces experts en pédagogie et en changement deviennent des leviers stratégiques indispensables pour accélérer l'adoption des bonnes pratiques et renforcer la résilience des filières agricoles, agroalimentaire et de l'environnement.

25 % Métiers du commerce, de l'export, du marketing, ADV et des achats



Les fonctions commerciales et marketing séduisent un quart des candidats. Ces candidats sont particulièrement motivés par la perspective de travailler sur des enjeux comme la transition agroécologique, l'économie circulaire ou la digitalisation des exploitations (agritech). Face à un marché où près d'un poste sur deux reste difficile à pourvoir faute de compétences hybrides, ils sont attirés par les entreprises offrant la possibilité de développer une expertise transversale, alliant savoir-faire technique (agronomie, biologie) et maîtrise des outils marketing et commerciaux modernes.

22 % Métiers de la production agricole, des IAA et espaces verts



Plus d'un cinquième des candidats se tourne vers ces métiers essentiels, attirés par la perspective d'un travail concret en lien direct avec la nature ou la transformation des produits. Ces profils sont motivés d'un côté par la satisfaction de contribuer à la souveraineté alimentaire et à la qualité des denrées et de l'autre par la créativité et l'impact visuel de l'aménagement paysager tout en intégrant de nouveaux enjeux comme la traçabilité numérique et les pratiques agroécologiques.

17 % Métiers support



17 % des postulants envisagent des rôles supports (ressources humaines, finance, communication...).

Ces fonctions, souvent moins visibles, sont pourtant indispensables pour le fonctionnement interne des entreprises.

6 % Métiers de la direction



Seuls 6 % des candidats aspirent à des postes de direction, reflétant la rareté des profils prêts à endosser cette

responsabilité.

Ces profils expérimentés visent à piloter des organisations en pleine mutation, où la gestion de crise (volatilité des marchés, tensions climatiques) et la définition d'une vision durable sont devenues centrales. Dans nos secteurs, ils devront orchestrer la transition écologique, sécuriser les chaînes d'approvisionnement et représenter l'entreprise auprès d'une multiplicité d'acteurs (institutions publiques, partenaires financiers, citoyens).

11 % Métiers du contrôle, laboratoire HQSE



11 % des candidats sont attirés par la nécessité de piloter des systèmes de management robustes (HVE, DEPHY, ISO,

bio) dans un paysage réglementaire de complexité croissante. Ils assurent non seulement la sécurité sanitaire des produits mais aussi la conformité aux normes environnementales de plus en plus strictes. Dans un contexte où traçabilité et transparence sont devenues des critères majeurs de différenciation pour les entreprises, leur expertise est indispensable pour naviguer entre exigences sanitaires, contraintes écologiques et attentes des consommateurs.

3 % Métiers du transport, logistique, conditionnement



Avec seulement 3 % des candidats, ces métiers apparaissent moins attractifs, pourtant ils constituent un maillon

incontournable de la chaîne d'approvisionnement. Ces personnes recherchent avant tout l'efficacité opérationnelle, mais doivent aussi s'adapter à une digitalisation croissante et à des exigences renforcées en matière de traçabilité et de contrôle (température par exemple).

8 % Métiers de l'éducation, de l'enseignement et de la formation



8 % des candidats envisagent une carrière dans l'enseignement spécialisé en agriculture, agroalimentaire et

environnement, dans un contexte de tension importante pour le recrutement d'enseignants. Ces candidats, dotés d'une double compétence technique et relationnelle, savent adapter leur pédagogie à des publics diversifiés : jeune en formation initiale, alternant ou adulte en reconversion professionnelle...

1 % Métiers de la maintenance, du SAV et du service technique



Avec seulement 1 % de candidats intéressés par ces métiers, la maintenance et le support technique semblent

marginalisés, pourtant ils représentent un goulot d'étranglement majeur pour les entreprises. Dans un contexte où l'automatisation et la robotisation des moyens de production (agroalimentaire, espaces verts, agriculture de précision) s'accroissent, l'expertise de ces spécialistes en diagnostic, réparation et modernisation des équipements devient vitale : ils sont les garants de la continuité opérationnelle et de la performance des investissements technologiques. Ces chiffres démontrent la tension de recrutement sur ces postes.



Plan stratégique 2030 : un nouveau cap pour l'Apecita

Dans la continuité des transformations engagées en 2025, l'Apecita prépare son nouveau plan stratégique 2030 avec une ambition claire : renforcer son rôle d'acteur de référence au service de l'emploi agricole, agroalimentaire et environnemental en partant à la (re)conquête de ses publics et en poursuivant la modernisation de ses outils et de ses pratiques.

Ce nouveau plan s'inscrit dans une dynamique de co-construction avec l'ensemble des parties prenantes (gouvernance, Codir et équipes), pour en faire une ambition pleinement partagée, portée collectivement avec conviction, énergie et engagement.

Plusieurs priorités se dessinent. Parmi elles, la structuration et le renforcement des partenariats, l'ancrage territorial et de l'interconnexion avec les acteurs des filières occupent une place centrale. Dans un contexte où les enjeux d'emploi, d'attractivité des métiers et de transitions professionnelles se complexifient, l'Apecita entend conforter son rôle d'acteur clé de l'écosystème agricole, agroalimentaire et environnemental. Cette ambition passe par une coopération renforcée avec les institutions publiques, les organisations professionnelles et les

acteurs de terrain, dans une logique de partenariats plus structurés et plus opérationnels. L'objectif est clair : mieux relier les acteurs entre eux, répondre plus concrètement aux besoins des entreprises et des professionnels, et renforcer l'impact collectif des actions menées en faveur de l'emploi et des compétences.

L'association veut aussi (re)conquérir les entreprises et les publics éloignés, tout en gagnant en visibilité auprès de nouveaux utilisateurs. Cette stratégie s'accompagnera de la poursuite des investissements technologiques : CRM, intelligence artificielle, automatisation de certaines tâches et amélioration continue des services.

Enfin, l'Apecita entend toujours mieux mesurer son impact et renforcer l'engagement collectif en interne. L'objectif : devenir une organisation plus visible, plus performante et toujours fidèle à son ADN de proximité, d'accompagnement humain et de qualité de service.





Apecita

1 rue du Cardinal Mercier

75009 Paris

Tél. : 01 44 53 20 20

apecita.com


apecita
l'emploi agri, agro
& environnement