



L'EMPLOI DANS L'AGROFOURNITURE



SI L'AGROFOURNITURE ÉTAIT CONTÉE...



« Il était une fois, Marjolaine, une jolie blonde d'Aquitaine qui se délectait de son succulent tourteau et de son fourrage, Anatole, le tournesol, qui, dans son champ, offrait sa magnifique couronne aux chauds rayons du soleil, et Agathe, la tomate Noire de Crimée, à la peau pourpre et la texture juteuse sélectionnée par son maraîcher pour concourir au grand comice agricole régional. Chacun remerciait jour après jour leur bonne fée agrofourniture de leur avoir permis d'être forts et en pleine santé... » Etrange d'illustrer cette filière, souvent décriée, par un idyllique conte de fées me direz-vous. Pourtant, il ne faut pas oublier que ce sont les produits distribués et les conseils prodigués par les techniciens de la filière qui permettent aux agriculteurs de produire. Associée aux pesticides, aux OGM et à la dégradation de l'environnement, il lui est difficile de mettre en avant son attractivité et de pourvoir les nombreux postes qu'elle propose. Pour elle, cette ère de transition agroécologique constitue une opportunité de faire évoluer son image. Plus que jamais, elle doit faire preuve d'innovation pour répondre aux attentes sociétales et pour garantir des productions conçues dans le respect des ressources et la préservation de la biodiversité. Elle propose des métiers variés dans différents domaines tels que la recherche-expérimentation, le commerce ou encore l'approvisionnement et la maintenance, accessibles à tous les niveaux de diplômes et d'expérience. Je vous invite à découvrir sans plus tarder ce Cahier expert, jalonné de témoignages et de parcours, pour vous permettre de percevoir les différentes possibilités de carrière qui peuvent s'ouvrir à vous. Nous vous avons également sélectionné un panel des offres d'emploi proposées dans la filière. Après avoir parcouru ce magazine, si vous voulez vous-même devenir comme Marjolaine, Anatole ou Agathe, l'un des acteurs de cette filière en tant qu'étudiant, salarié ou si vous souhaitez bénéficier d'un accompagnement dans vos recrutements, je vous invite à contacter la délégation Apecita la plus proche de chez vous.

MYLÈNE GABARET, DIRECTRICE DE L'APECITA

Supplément à Tribune Verte n° 2905 - ne peut être vendu séparément. Pour nous contacter : Tribune Verte : 23, rue Dupont-des-Loges BP 90146 - F-57004 Metz - Cedex 01 - Tél. 0387691818 - Fax 0387691814 - E-mail: redac@groupe-atc.com - L'adresse électronique de votre correspondant est composée de l'initiale de son prénom, d'un point et de son nom. Toutes les adresses sont hébergées sur le serveur @groupe-atc.com (exemple: pour joindre Aude Bressolier, composez: a.bressolier@groupe-atc.com). Rédaction: Pixel6TM (animatrice de Tribune Verte: Aude Bressolier, Irène Aubert, Danielle Bodiou, Caroline Even, Marie-Dominique Guihard, Claire Lamy-Grandclier, Mathieu Lecourtier, Olivier Lévêque, Emmanuelle Thomas), Terroir Est (Hélène Grare), Média et Agriculture (Stéphanie Bot, Hélène Sauvage, Séverine Favre). - Pour joindre la rédaction, faites le 0387690257. Secrétariat de rédaction: Pixel6TM (Joëlle Anno, Marine Anthony, Nathalie Burtin, Solène Damour, Marlène Brunet, Ian Fafet). Correction-révision: Pixel6TM (Lina Fafet). Photographie: Pixel6TM (Laurent Theeten, responsable image). Maquette, mise en page et photogravure: Pixel6TM (0387691804) - Conception éditoriale et graphique: TEMA | presse Tél. 0387691801 - Publicité: Tél. 0140052310. Annonces formation: Michelle Metz, Tél. 0387698972 - Assistantes publicité annonces (formation - administration et réception des éléments): Sophie Maillot, Tél. 0387698822, Cécile Pourreau, Tél. 0387691819. - Annonces emploi: Apecita - 1, rue Cardinal-Mercier 75009 Paris - Tél. 01 44 53 20 20 - Fax 01 45 26 20 80 - Abonnements et administration: Abonnements, ventes au numéro: ATC - Tél. 0387691818 - Tarif: 1 an en France: 50€ - au n°: 2€. À l'étranger, nous consulter. Éditeur: ATC SA au capital de 765 680 € - 23, rue Dupont-des-Loges- BP 90146 - F-57004 Metz Cedex 01 - Code APE 221E - Tél. 0387691818 - Fax 0387691814 - P-DG et directeur de la publication: François Grandclier - Directeur général adjoint: Jean-Christophe Klein - Actionnaires: FGCI 56 % et Raisin Blanc SA 44 %. CPPAP n° 0621 T 83052. ISSN: 0757-3243. Dépôt légal: à parution.



Impression Socosprint Imprimeurs, route d'Archettes, 88000 Épinal. Origine géographique du papier : Italie, taux de fibres recyclées : 0%, certification des fibres utilisées : PEFC, indicateur environnemental : P total : 0,020kg/t.



RÉSEAU DES RÉFÉRENTS

De réelles opportunités d'emploi
POUR UN SECTEUR EN MAL D'IMAGE

Dans le cadre des services qu'elle développe, l'Apecita a mis en place un réseau de référents parmi ses conseillers, dont le but est d'apporter aux candidats une vision sur l'état du marché, sur les débouchés et sur les problématiques de chaque filière. Bertrand Delesalle et Olivier Gloker nous apportent leur éclairage sur les métiers de l'agrofourriture.



EDLER VON FABENSTEIN/ADOBE/ISTOCK

CONTACTS



S. BOU / MEDIA/AGRICULTURE

Bertrand Delesalle
bdelesalle@apecita.com



DR

Olivier Gloker
ogloker@apecita.com

Pouvez-vous nous présenter le secteur de l'agrofourriture et les principaux débouchés qu'offre cette filière ?

Bertrand Delesalle: Le secteur de l'agrofourriture (en dehors de l'agroéquipement) comprend l'ensemble des entreprises qui fournissent aux agriculteurs les moyens de produire: semences, produits de phytoprotection, engrais et amendements (organiques ou minéraux), mais aussi l'aliment du bétail et les produits vétérinaires. Les ventes auprès des agriculteurs sont réalisées par la distribution agricole: les coopératives et les négoce privés. C'est un secteur très important puisqu'il génère, en France, un chiffre d'affaires estimé à près de 15 milliards d'euros: 6,5 milliards d'euros pour l'industrie de la nutrition animale, 3,4 milliards d'euros pour le secteur des semences et des plants,

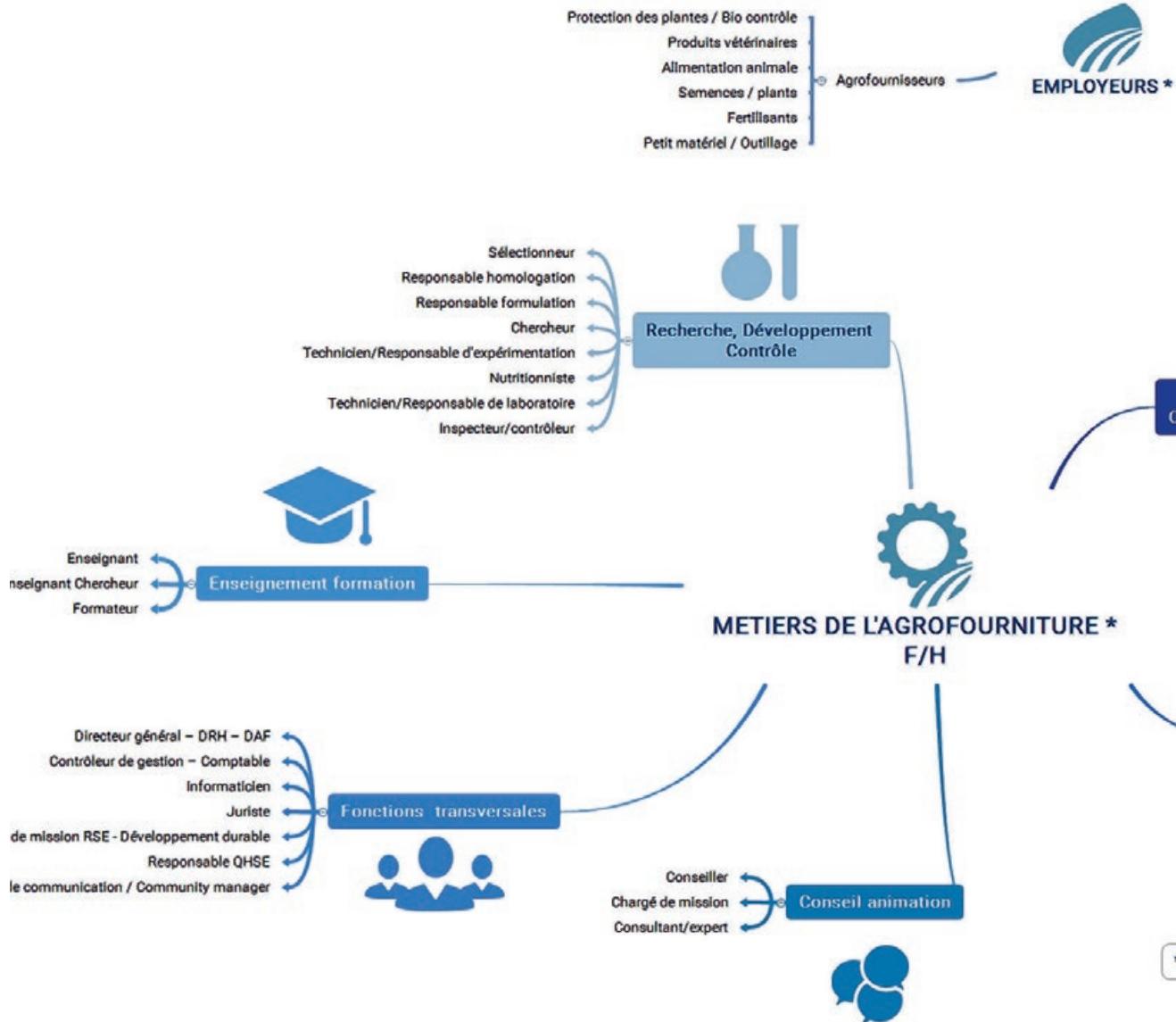
2 milliards d'euros pour les fertilisants et plus de 2 milliards d'euros pour la protection des plantes. Que ce soit dans la production, la vente, le conseil ou encore la recherche et l'expérimentation, on y retrouve une grande diversité de métiers que nous avons détaillés dans la carte mentale (voir pages suivantes). Les métiers proposés s'échelonnent du bac pro jusqu'au doctorat. Ils se déclinent au masculin et au féminin! Des certificats de spécialisation (CS) sont également offerts aux élèves, aux apprentis, aux étudiants et aux stagiaires adultes qui y travaillent ou qui s'y destinent.

Globalement, comment se porte le marché de l'emploi dans la filière ?

Olivier Gloker: L'importance de la filière se traduit clairement au niveau des recrutements, puisque ce secteur est régulièrement dans

ALLER PLUS LOIN

Quels sont les métiers dans le secteur de l'agrofourniture ?



Source: Apecita

les trois premiers au sein du périmètre Apecita: plus de 3 800 postes y étaient à pourvoir en 2017 (+ 27 % par rapport à 2016). Outre le métier de technico-commercial (52 % des postes, avec cette double dimen-

sion bien présente, + 16 points par rapport à 2016), on y trouve notamment ceux de conseil-animation (28 %, + 55 %), de la recherche-expérimentation (26 %, + 30 %), du conditionnement-contrôle (18 %, + 49 %)

et de la production (14 %, + 55 %). La plupart des entreprises étant des PME ou des TPE, les postes y sont souvent multifonctions (ce qui explique le total supérieur à 100 %), où l'adaptabilité est importante.



Existe-t-il des métiers « en tension » où les employeurs connaissent des difficultés à recruter, et si oui, comment l'explique-t-on ?

O.G.: Aujourd'hui boudée par les jeunes générations, l'agro-fourniture souffre en effet d'une mauvaise image: agriculture intensive, pesticides, OGM, etc., faisant ainsi baisser la pression de la concurrence sur les postes, et tendant à tirer vers le haut les rémunérations ainsi que les conditions de travail, d'où de réelles opportunités. Pour autant, la triple performance économique, sociétale et environnementale ainsi que la révolution numérique bouleversent ce secteur d'activité, comme tant d'autres, et tous les métiers sont impactés.

Cela se traduit-il par le développement de nouveaux métiers ?

B.D.: En effet, pour répondre en particulier au défi de produire plus et mieux, l'agriculture, dans son acte de production, doit encore évoluer pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés: utiliser moins d'intrants, respecter davantage les ressources et la biodiversité... Tout en restant économiquement performante. Ainsi, les métiers évoluent et sont appelés à continuer d'évoluer: notamment les métiers de la recherche fondamentale et appliquée, de l'expérimentation et du développement, ainsi que ceux du conseil, ces derniers reprenant plus que jamais du sens. Les métiers du commerce et de la vente sont également impactés, ne serait-ce qu'à l'aune des débats actuels sur la séparation du conseil et de la vente » au niveau de la distribution agricole.

PROPOS RECUEILLIS
PAR AUDE BRESSOLIER

B.D.: Ces postes sont notamment adaptés à un début de carrière, offrant une partie de l'activité sur le terrain (travail sur le vivant, contact avec les agriculteurs). Aussi, les opportunités d'évolu-

tion professionnelle sont réelles. La très grande majorité des postes y est à pourvoir en CDI (68 %, contre 54 % tous secteurs Apecita confondus), et 54 % y sont accessibles aux débutants.

OPINION

« Un secteur où l'on peut **FAIRE CARRIÈRE** »

Ronan Vigouroux, chargé des questions d'environnement pour l'UIPP.

Quels sont les différents métiers dans les industries de la protection des plantes ?

Ronan Vigouroux : La protection des plantes est un secteur industriel complet. Nous avons la chance d'avoir, en France, une agriculture très diversifiée : des grandes cultures, des cultures maraîchères et fruitières... Les différents terroirs permettent de tester *in situ* les solutions développées. C'est pourquoi la plupart de nos 19 adhérents possèdent leurs laboratoires de recherche ainsi que leurs usines de production sur le territoire national. Cette caractéristique se traduit par un panel de métiers très diversifié au sein de chaque entreprise. Hormis les fonctions supports communes à toutes les industries, nous retrouvons des métiers allant de la R&D à la commercialisation, en passant par l'expérimentation, le marketing ou encore l'homologation.

Quelles sont les compétences et les qualités recherchées par les recruteurs ?

R.V. : Ces différents métiers sont accessibles à de nombreux niveaux

L'Union des industries de la protection des plantes (UIPP) est une association professionnelle composée d'entreprises qui développent et qui commercialisent des solutions de protection des plantes. Ses 19 adhérents représentent 95 % du marché de la protection des plantes, et fournissent à la fois des produits de protection des plantes pour l'agriculture conventionnelle, mais aussi pour l'agriculture biologique. Ronan Vigouroux, chargé des questions d'environnement pour l'UIPP, revient pour nous sur les métiers du secteur qui compte plus de 5 500 salariés issus de grandes et de plus petites entreprises.

de diplômes, pour l'essentiel de bac+2 à bac+8. Selon les postes, nous avons besoin de compétences, par exemple en chimie, en biologie, en physiologie, en phytopathologie, en entomologie, en toxicologie, mais aussi en juridique ou en informatique. Nos entreprises recherchent des candidats pointus, faisant preuve de rigueur, de capacité de synthèse et d'ouverture d'esprit.

De nouvelles compétences sont-elles nécessaires pour le développement du biocontrôle ?

R.V. : Je ne pense pas que l'on puisse parler de nouvelles compétences, mais plutôt d'une nouvelle « pondération » des compétences. Le biocontrôle nécessite des compétences fines en biologie pour comprendre le cycle de développement d'un insecte ravageur, d'une maladie fongique... Pour autant, nous avons déjà besoin de ces profils, puisque le développement d'une solution chimique nécessitait déjà cette compréhension. Si le biocontrôle poursuit son essor, il faudra peut-être davantage de biologistes et moins de chimistes. Les métiers de l'expérimentation

évoluent également, car les protocoles expérimentaux classiques ne sont pas toujours adaptés aux solutions de biocontrôle. Il faut donc savoir faire preuve d'imagination sur ces postes !

Les industries de la protection des plantes n'ont pas toujours « bonne presse ». Cela se traduit-il par des difficultés de recrutement ?

R.V. : Nous n'avons pas réalisé d'enquête précise à ce sujet, mais globalement, nos adhérents confirment des difficultés de recrutement. Cependant, il semblerait que de nombreuses industries rencontrent les mêmes problèmes. Globalement, nous savons que les formations scientifiques attirent moins les jeunes. À nous de leur montrer le potentiel qu'offrent nos industries, qu'il s'agisse d'une multinationale ou d'une PME. C'est un secteur en constante évolution, où on apprend et où on découvre tous les jours, et où il est possible d'effectuer une carrière en se formant, en évoluant...

PROPOS RECUEILLIS
PAR AUDE BRESSOLIER

« De nouveaux métiers ÉMERGENT »

Créée en 2014, la FC2A représente les entreprises du secteur du commerce agricole et agroalimentaire (celles qui assurent l'approvisionnement des exploitations agricoles en intrants, la première mise en marché et l'exportation de leurs productions à destination des industriels ou des transformateurs). La FC2A a missionné Lucie Martin, responsable emploi recrutement au négoce Expansion, pour promouvoir les métiers du négoce agricole.



Lucie Martin, responsable emploi recrutement au négoce Expansion.

Les métiers de la distribution agricole sont-ils en recrutement ?

Lucie Martin : Absolument ! Nous avons de forts besoins en recrutement, liés à la fois aux évolutions du métier d'agriculteur, avec le changement des pratiques vers l'utilisation de moins de produits phytosanitaires qui nécessite par conséquent davantage d'accompagnement, mais aussi à l'arrivée du digital dans les entreprises. Les négoce agricoles ont parfois des difficultés à recruter car ils manquent de visibilité : souvent, les candidats ne connaissent pas ces entreprises, qui offrent pourtant de belles opportunités. Ce sont généralement des PME, où les qualités d'autonomie et de polyvalence sont appréciées.

Quels sont les profils les plus recherchés ?

L.M. : Les métiers sont nombreux au sein des entreprises du négoce agricole, mais deux profils sont régulièrement demandés : conseiller agronomique préconisateur et conducteur de silo. Le

rôle de conseil et d'accompagnement des agriculteurs est de plus en plus prépondérant, notamment dans le cadre d'une transition vers l'utilisation de moins de produits de synthèse de protection des plantes. L'emploi de nouvelles techniques telle l'utilisation d'outils numériques, comme le drone pour piloter la fertilisation, se développe et demande un accompagnement. Le métier de technico-commercial sera amené à évoluer avec la séparation de la vente et du conseil, mais la fonction de proximité avec le terrain demeurera incontournable. Le rôle du conducteur de silo est essentiel : il réceptionne les grains, assure l'allotement, et leur conservation avant leur commercialisation. C'est un métier qui nécessite de la rigueur, car il existe des procédures à respecter pour assurer la traçabilité et la qualité des productions stockées.

De nouveaux métiers sont-ils en émergence ?

L.M. : Oui, en lien avec l'évolution de nos entreprises, notam-

ment avec l'entrée du digital. C'est le cas du métier de responsable du service innovation. L'accompagnement des exploitants ne se fait plus seulement à travers des produits, mais aussi avec des propositions de services : outil d'aide à la décision pour le traitement des cultures, aide au respect de la réglementation pour l'établissement des plans de fumure, etc. Cette activité est en train de se structurer et d'augmenter. La fonction de responsable QHSE n'est pas nouvelle, mais c'est un métier qui prend de plus en plus d'importance compte tenu du développement de nouvelles filières de productions certifiées, comme le soja non OGM par exemple. Il est également à noter que dans notre secteur, les entreprises sont en train de se concentrer, et avec l'augmentation de la taille des négoce, il apparaît un besoin de postes intermédiaires entre le dirigeant et les équipes terrain, comme le poste de responsable d'exploitation, de responsable logistique, etc.

PROPOS RECUEILLIS PAR
EMMANUELLE THOMAS

SE FORMER

Des métiers pour TOUS LES NIVEAUX DE DIPLÔMES

Études courtes ou longues, formation initiale ou continue : le secteur de l'agrofourniture offre aux jeunes et aux moins jeunes, aux scolaires, aux salariés ou aux chômeurs en reconversion, tout un panel pour se qualifier et obtenir des diplômes. Anne-Claire Lefloch, chargée de mission à l'Apecita, nous propose un panorama de l'offre de formation dans la filière.



ZOOM

N'oubliez pas votre Certiphyto

Dans le cadre du plan gouvernemental de réduction de l'utilisation des pesticides « Écophyto 2018 », toutes les personnes exerçant une activité professionnelle en lien avec l'utilisation des produits phytosanitaires doivent désormais détenir un certificat individuel professionnel plus connu sous le nom de Certiphyto. Ce document, nominatif, atteste de connaissances suffisantes pour utiliser les produits phytopharmaceutiques en sécurité et en réduire l'usage. Attention : le Certiphyto ne concerne pas seulement les utilisateurs mais également tous ceux qui sont amenés à vendre ou à conseiller l'utilisation des produits phytopharmaceutiques. Dans ce cas, ils devront, pour pouvoir exercer leur métier, obtenir le certificat « mise en vente, vente des produits phytopharmaceutiques » ou « conseil à l'utilisation de produits phytopharmaceutiques ».

Trois voies sont possibles pour obtenir le Certiphyto :

- un test de vérification des connaissances ;
 - une formation suivie d'une évaluation (test/QCM) ;
 - la possession d'un diplôme ou titre de moins de cinq ans.
- (Pour connaître la liste des diplômes ou des titres concernés, consultez le site www.chlorofil.fr)

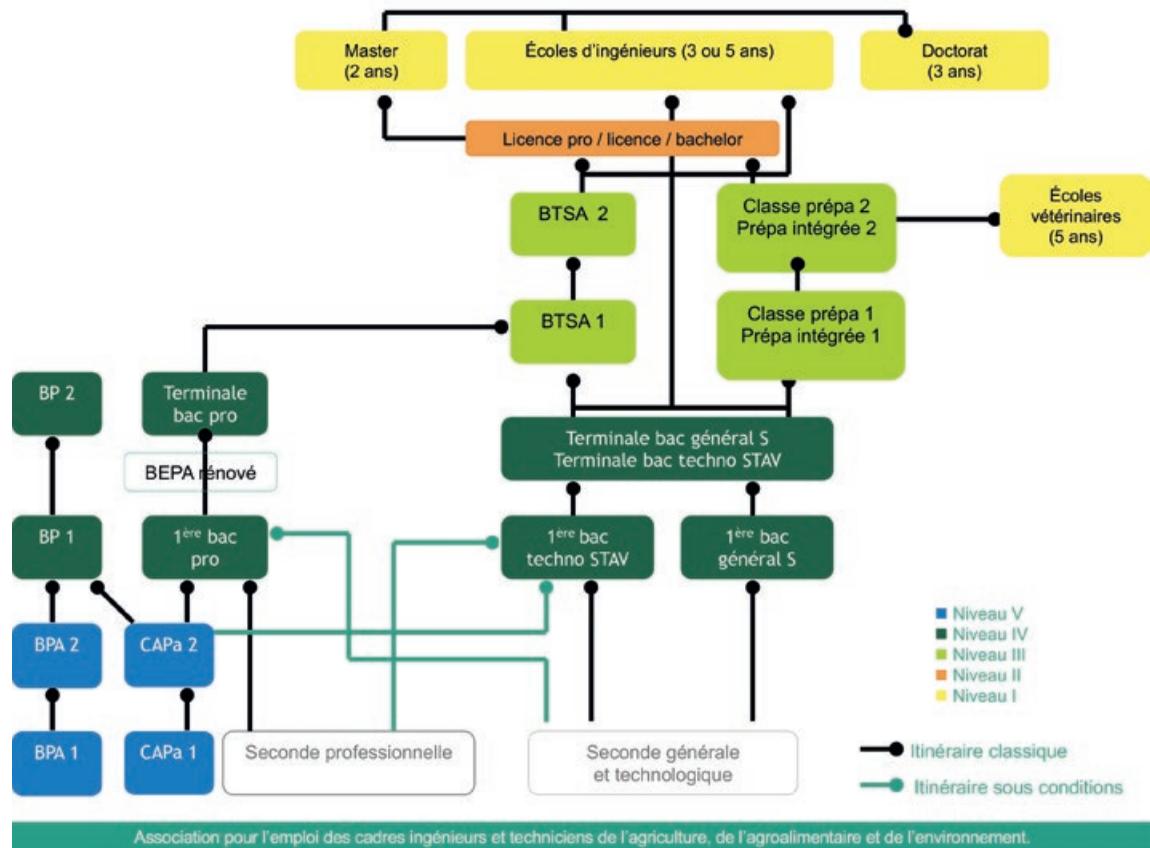
Le Certiphyto est à renouveler tous les cinq ans.

L'agrofourniture (qui comprend les semences, les produits de phytoprotection, les engrais et les amendements, l'aliment du bétail...) est un secteur important de l'économie qui génère près de 15 milliards d'euros de chiffres d'affaires. Il offre d'importants débouchés en termes d'emplois, que ce soit dans la production, la vente, le conseil ou encore la recherche et l'expérimentation. Ces métiers s'échelonnent du bac professionnel (notamment pour les métiers de la production) jusqu'au doctorat (pour les métiers de la recherche).

Des connaissances techniques avant tout

Pour les métiers du commerce, du conseil et de l'expérimentation, les plus pourvoyeurs d'em-

Schéma simplifié de formation



Source: Apecita

ploi dans le secteur, le niveau BTS est souvent le plus recherché. S'il existe un BTSA technico-commercial agrofourniture, un BTSA offrant des connaissances générales en agronomie (productions végétales, viticulture-œnologie) ou en productions animales (pour les métiers de l'alimentation animale) s'avère suffisant. Même dans les métiers du commerce, les recruteurs cherchent des candidats ayant avant tout des connaissances techniques en lien avec le métier. Il est également à noter que la forte offre de forma-

tions en licences professionnelles et les spécialisations qu'elles offrent (commerce, santé des plantes, production de semences...) est devenue une vraie « concurrence » pour le bac+2 sur le marché de l'emploi. Un diplôme de niveau bac+5 (ingénieur, master...) sera souvent attendu pour des postes à plus fortes responsabilités. Cependant, au-delà des formations diplômantes, il existe aussi des formations qualifiantes qui permettent de se spécialiser plus en profondeur et ainsi d'augmenter l'employabilité. Nous pou-

rons citer, à titre d'exemple, le CS technico-commercial en agrofourniture. Toutes ces formations sont recensées sur le site www.agrorientation.com. Il faut enfin noter que les diplômes du ministère de l'Agriculture sont accessibles par plusieurs voies : scolaire, apprentissage, formation continue ou professionnelle et VAE (validation des acquis de l'expérience). N'hésitez pas à vous renseigner auprès des établissements.

ANNE-CLAIRE LEFLOCH,
CHARGÉE DE MISSION À L'APECITA

ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION

Des cursus À DÉCOUVRIR

Les formations dans le secteur de l'agrofourmiture sont souvent méconnues, pourtant elles offrent de nombreux débouchés dans des fonctions très diverses.

LYCÉE AGRICOLE LE VALENTIN (BOURG-LÈS-VALENCE, DRÔME)

Des techniciens spécialistes des semences

Le lycée agricole le Valentin propose une formation en BTSA « agronomie, productions végétales » avec la spécialité « système semencier ». Dans ces classes accueillant jusqu'à 24 élèves, les candidats ont suivi des études agricoles (bac STAV, bac pro CGEA...) ou générales (bac S). Pendant deux ans, dont 14 semaines de stage en entreprise, Maurice Chalayer, proviseur du lycée agricole le Valentin, explique que « *les élèves voient tout le processus technologique de la production de semences végétales.*

Ils apprennent les techniques de multiplication, d'obtention et d'amélioration de la production ». Par la suite, les élèves pourront travailler dans différentes structures de la filière (exploitations, organismes économiques, techniques) en tant que technicien d'expérimentation, technicien conseil ou encore producteur de semences.

« *Si les jeunes sont suffisamment mobiles, ils vont facilement trouver un emploi* », indique Maurice Chalayer.

Néanmoins, le proviseur indique qu'« *aujourd'hui, plus de 60 % des jeunes diplômés aspirent à poursuivre leurs études, la plupart du temps en licence professionnelle (LP)* ». Le lycée agricole propose notamment la LP parcours « management, commercialisation et ingénierie des semences » (MCIS).



LYCÉE AGRICOLE LE VALENTIN

AGRI-CAMPUS POITIERS VENOURS (ROUILLÉ, VIENNE)

Devenir technico-commercial via un CS

Le certificat de spécialisation (CS) « technico-commercial (TC) en agrofourmiture » est l'une des formations proposées par le CFA et le CFPPA Poitiers Venours (Vienne). Elle se réalise en alternance sur une année.

« *Pour y accéder, il faut un bac +2 (BTSA ACSE, TC, PA), de droit ou sur dérogation, et une entreprise d'accueil* », indique Chantal Deroo, coordinatrice du CS TC en agrofourmiture. L'établissement accueille



AGRI-CAMPUS POITIERS VENOURS

principalement des jeunes entre 18 et 25 ans, qui forment, avec les apprentis du CS TC en agroéquipement, un effectif d'une quinzaine d'élèves. Plus de candidats pourraient être accueillis, les besoins des entreprises étant élevés. Pendant un an, en plus des cours techniques d'approfondissement (agronomie, réglementation...), les apprentis vont travailler sur leur savoir-être, apprendre à être bien à l'écoute du client, à comprendre ses attentes, à construire un argumentaire de vente... Une fois leur diplôme obtenu, les élèves intègrent généralement leur entreprise d'accueil. « *Ils évoluent dans deux types de fonction : soit celle de conseiller vendeur en magasin, en dépôt, responsable de silo, soit ils sont sur le terrain en tant que TC* », explique la coordinatrice. Certains deviennent des TC spécialisés dans le conseil dématérialisé (outil d'aide à la décision...). Depuis plusieurs années, cette fonction joue un rôle de plus en plus prépondérant.

Deux formations complémentaires dans l'agrobusiness

L'école ÉA Tecomah, située à Jouy-en-Josas, dispense deux formations en alternance pour obtenir les titres de bachelor « responsable commercial en agrobusiness » (RCA) (niveau bac +3) et « manager du développement d'affaires en agrobusiness » (MD2A) (niveau bac +5). Pour intégrer le cursus bachelor RCA, les candidats doivent être titulaires d'un BTS ou d'un DUT dans les domaines de l'agriculture, de l'agronomie ou de la biologie. « *Les compétences sont axées sur la négociation, l'analyse de marchés, le management d'équipe commerciale afin de pouvoir exercer une activité de technico-commercial* »,

explique Laurent Batreau, responsable des formations en apprentissage à l'ÉA Tecomah. Au terme de ce cursus d'un an, environ 20 % des étudiants poursuivent leurs études pour obtenir le diplôme MD2A.

« *Le contenu correspond au processus de développement d'une nouvelle activité, au montage d'un business plan, aux achats, à l'analyse de filières, à la gestion d'un projet dans l'agrofourmiture* », indique le responsable. Les étudiants qui intègrent ce cursus peuvent avoir une licence technique ou commerciale. Tous les ans, l'ÉA Tecomah accueille entre 55 et 60 étudiants dans sa classe de bachelor, et une trentaine de personnes par promotion de manager. Le taux d'insertion professionnelle est proche de 100 %.



Un parcours semences et plants en master 2

Depuis deux ans, le campus d'Angers d'Agrocampus Ouest propose un parcours « semences et plants (SP) » en deuxième année du master « biologie végétale » co-habilité avec les universités d'Angers et de Nantes. « *L'objectif est de former des cadres capables de comprendre les semences et les plants afin d'appréhender leurs applications agronomiques, biotechnologiques et agroalimentaires, et de maîtriser les concepts et méthodologies associées à leur production et commercialisation*, explique Olivier Leprince, responsable du parcours SP. *Les futurs diplômés pourront répondre aux besoins de cette filière diversifiée tant pour ses débouchés et ses secteurs d'activité (production, expérimentation, développement et marketing) que pour ses modes de production.* » Le premier semestre de ce master 2 s'articule notamment autour des enjeux de la filière, du phénotypage, de la gestion de données ou encore de la qualité des semences. Le second semestre est dédié au stage en entreprise ou en laboratoire de recherche. Afin d'intégrer ce parcours, un bon niveau d'anglais est requis. « *La filière est très largement tournée vers l'international* », souligne le responsable. Notons que cette formation est mutualisée avec le parcours « semences et plants : R & D, production, commercialisation » dans le cadre de la spécialité d'ingénieur « sciences et ingénierie du végétal » d'Agrocampus Ouest.



PARCOURS: CHRISTIAN CORDONNIER

OBJECTIF : la direction d'une coopérative



Occuper la direction générale d'une coopérative agricole était le rêve de Christian Cordonnier depuis ses études d'ingénieur en agriculture. Après avoir débuté sa carrière en tant que technico-commercial, c'est désormais le métier qu'il exerce depuis 2011.

Christian Cordonnier, directeur général de la coopérative Terre Atlantique.

Depuis plus de sept ans, Christian Cordonnier est directeur général (DG) de Terre Atlantique. Cette coopérative agricole, basée en Charente-Maritime, emploie 105 salariés et a deux activités principales : la collecte de céréales et la production de semences. Cette fonction de DG, Christian Cordonnier a su qu'il voulait l'occuper dès le milieu de ses études d'ingénieur en agriculture à l'Isa de Lille.

Étape par étape

En 1988, une fois diplômé, il a gravi petit à petit tous les échelons. Il a ainsi démarré sa carrière en tant que technico-commercial dans une coopérative agricole du Nord de la France, d'où il est originaire. « *J'avais un portefeuille d'adhérents. Je devais vendre et surtout conseiller* », se rappelle-t-il. Après cinq années à ce poste, il est devenu responsable région adjoint, en animant une équipe de technico-commerciaux, puis trois ans

plus tard, responsable région. « *J'avais en charge la gestion du budget et le management des équipes terrain* », indique Christian Cordonnier. Puis, en 2002, il a évolué en tant que DG d'une filiale de négoce du même groupe coopératif, qui comptait 30 salariés. Pour mener à bien ses nouvelles missions, il a suivi une formation d'un an et demi, à raison de deux jours par mois, afin d'acquérir des compétences en stratégie d'entreprise, en gestion financière ou encore en management. Cinq ans plus tard, il a ensuite rejoint pour quelques mois la direction générale du groupe coopératif en tant qu'adjoint, élargissant ainsi son périmètre d'action en gérant des usines d'alimentation animale et de semences. « *C'était une dimension nouvelle. Je devais superviser l'outil industriel et manager des directeurs de service* », se remémore-t-il. Un an et demi plus tard, le poste de directeur de commercialisation des céréales au sein du même groupe

lui a été proposé. « *J'ai découvert un nouveau métier* », explique-t-il. En effet, il a appris à utiliser le marché financier du Matif, les options...

De nouvelles fonctions et responsabilités

Enfin, en 2011, Christian Cordonnier a quitté sa région d'origine pour la Charente-Maritime, où il occupe son poste actuel. « *Je manage entièrement l'entreprise, j'anime le comité de direction, je rapporte au président de la coopérative... Je garde également une mission opérationnelle : je commercialise une partie des céréales. C'est une chance d'être connecté à la réalité au jour le jour, mais parfois c'est difficile de prendre le recul nécessaire pour l'avenir de l'entreprise* », reconnaît-t-il. Si pour le DG, les contraintes juridiques et administratives peuvent être pesantes, il apprécie toujours autant de travailler dans cette coopérative de taille humaine.

CAROLINE EVEN

Créer les variétés **DE DEMAIN**

Florimond Desprez exerce les métiers d'obteneur de variétés et de producteur de semences. L'entreprise, implantée à Cappelle-en-Pévèle sélectionne neuf espèces : betterave à sucre, pomme de terre, blé tendre, betterave fourragère, chicorée, pois, orge, blé dur et triticale.

Basée dans le Nord, à Cappelle-en-Pévèle, Florimond Desprez est une entreprise familiale indépendante qui exerce les métiers d'obteneur de variétés et de producteur de semences. L'entreprise, gérée par Bruno et François Desprez, sélectionne neuf espèces : principalement la betterave à sucre, la pomme de terre et le blé tendre, mais aussi la betterave fourragère, la chicorée, le pois, l'orge, le blé dur et le triticale. Le groupe qui réalise 296 millions d'euros de CA annuel est l'un des leaders mondiaux des semences de betterave et se situe parmi les premiers ob-



« La recherche est notre cœur de métier. Il faut au minimum huit ans pour créer une nouvelle variété », précise Amandine Dupont, responsable communication chez Florimond Desprez.

PHOTOS: FLORIMOND DESPREZ

tenteurs européens en céréales à paille. Il est également un des acteurs majeurs en Europe du marché du plant de pomme de terre.

Un travail collectif

Le siège situé à Cappelle-en-Pévèle accueille 220 collaborateurs, mais l'entreprise compte 1089 salariés au sein de ses filiales en France, comme à l'étranger. Les métiers au sein de Florimond Desprez sont variés : « *La recherche est notre cœur de métier. Il faut au minimum huit ans pour créer une nouvelle variété. C'est un travail de longue haleine. Nous consacrons d'ailleurs plus de 15 % de notre chiffre d'affaires à la R & D* », précise Amandine Dupont, responsable communication chez Florimond Desprez. « *Au niveau de nos recrutements, la part de saisonniers recrutés chez Florimond Desprez double nos effectifs sur l'année. Nous recherchons des profils variés tels*

que des ouvriers agricoles, mais également des caristes manutentionnaires pour travailler dans notre usine de production de semences », indique Auriane Fourrier, en charge du recrutement chez Florimond Desprez.

En dehors de ces emplois saisonniers, l'entreprise recrute fréquemment des profils d'agent de sélection en serre et chambre de culture par exemple avec des profils bac+2 ou bac+3 en productions végétales.

Rester à la pointe de l'innovation demande d'investir régulièrement dans de nouveaux outils, mais fait aussi émerger de nouveaux métiers. Des postes apparaissent, entre autres, « *celui de bio-informaticien : un travail d'ingénieur informatique, mais qui demande de grandes connaissances en biologie et permet de créer des variétés plus performantes, plus rapidement* », conclut-elle.

EMMANUELLE THOMAS



DE SANGOSSE

10 % des effectifs consacrés à la R & D ET AUX AFFAIRES RÉGLEMENTAIRES

De Sangosse est spécialisée dans les secteurs de la protection et de la nutrition des plantes, ainsi que dans la lutte contre les nuisibles. L'entreprise, basée à Agen, assure la recherche, la fabrication et la commercialisation de ses produits.

De Sangosse exerce ses activités sur trois secteurs : la protection des plantes, la nutrition des plantes ainsi que la lutte contre les nuisibles (les rongeurs, notamment). Depuis sa création dans les années 1920, la PME du Lot-et-Garonne a bien grandi en France comme à l'étranger. Le groupe, dont le siège social est basé à Agen, détient désormais 24 filiales dans 16 pays. Au total, il emploie 830 collaborateurs.

Le groupe comme référence

Généralant 270 millions d'euros de chiffre d'affaires par an, il est devenu un acteur de référence dans l'innovation, le développement et la mise en marché de solutions de protection et de nutrition des plantes respectueuses de l'environnement.

La recherche et le développement sont bien sûr au cœur de la stratégie de l'entreprise, qui consacre 9 % de son chiffre d'affaires et 10 % de ses effectifs à la R&D et aux affaires réglementaires pour assurer le suivi des molécules et instruire les dossiers d'homologation de ses innovations. Concepteur, mais aussi fabricant de ses produits, l'entreprise en assure également la commercialisation sous sa propre marque. Les métiers au sein du groupe sont donc variés : chercheur en

biologie, ingénieur chimiste en formulation, spécialiste en réglementation et homologation des produits par exemple, mais ils comprennent aussi des postes plus « terrain », avec notamment ceux en expérimentation phytosanitaire. De Sangosse dispose également d'un réseau de responsables de secteurs et techniques, afin d'assurer la diffusion et le suivi de ces innovations auprès des distributeurs agricoles. « Nous recrutons sur des profils BTS, ingénieurs agri/agro, doctorat (protection, nutrition des plantes), des experts en formulation, confirme Romy Debats, en charge des recrutements au sein de De Sangosse, sans oublier les métiers de la fabrication (conducteur de ligne, magasinier, chauffeur...), du développement, du réglementaire et de la commercialisation (responsables de secteurs, marketing). »

Évolution des métiers

Ce sont des métiers « classiques » pour le secteur de l'agrofour-niture, mais qui tendent à évoluer, l'entreprise se consacrant de plus en plus aux méthodes de lutte biologique à destination de tous les types de productions végétales. « Nous avons déjà des compétences dans le domaine du biocontrôle, des biofertilisants et des biostimulants, mais elles se-



Limacapt de De Sangosse, capteur autonome et connecté, compte de façon automatisée les limaces aux champs. Il a été primé et sera présenté lors du Sima 2019.

ront appelées à se renforcer dans les années qui viennent », précise la chargée des recrutements. Outre les produits, De Sangosse développe également des services et outils d'aide à la décision. C'est le cas de Limacapt, un capteur autonome et connecté, qui compte de façon automatisée les limaces de façon à améliorer la surveillance des parcelles agricoles vis-à-vis de ces ravageurs. Il a été primé et sera présenté lors du Sima 2019.

EMMANUELLE THOMAS

Des services et des conseils **AUX CANDIDATS ET RECRUTEURS**

L'objectif principal de l'Apecita est de favoriser la rencontre des employeurs avec des personnes à la recherche d'un emploi. À cette fin, l'association accompagne les entreprises dans leur recrutement, conseille et oriente les candidats. Gros plan sur les services proposés.



L'Apecita organise également des Job dating lors de Salons professionnels ou d'opérations spécifiques.

Parmi ses services, l'Apecita propose aux employeurs un accompagnement à la carte, qui varie en fonction des besoins de l'entreprise et des spécificités de chaque délégation.

Ce service à la carte comprend tout d'abord la définition des postes à pourvoir: les conseillers de l'Apecita collectent les besoins de l'entreprise, le contexte et le périmètre des postes, les

missions qui seront confiées aux futurs collaborateurs... Des informations recueillies soit lors d'un premier contact téléphonique, mais souvent lors d'un entretien physique avec l'employeur. *« Cette étape est primordiale pour poser les bases d'un accompagnement réussi. Et dans certains cas, nous pouvons aider l'entreprise à définir plus clairement ses besoins grâce à nos questionnaires tels que*

“Talent”/“Priorités du poste” », confie Gaëlle Mas, chargée de communication à l'Apecita.

Accompagnement et service à la carte pour les recruteurs

Ce service à la carte contient également la diffusion des offres d'emploi sur les supports les plus adaptés dont les deux sites Internet de l'Apecita www.apecita.com et www.jobagoalimentaire.com

(un site complémentaire spécialement développé pour répondre aux attentes des entreprises du secteur agroalimentaire), mais aussi sur des sites partenaires. Ce service comprend également le sourcing (en complément de la diffusion d'annonces, l'Apecita recherche directement, surtout pour les postes difficiles à pourvoir, des candidats au sein de ses fichiers, ses contacts, ses réseaux...) ainsi que la sélection et le tri des candidatures reçues. Les conseillers de l'Apecita étudient chaque candidature reçue et présentent à l'entreprise les candidats réunissant les compétences, qualités et motivations répondant le plus à ses besoins. Enfin, ce service d'accompagnement à la carte contient la pré-qualification (un premier contact souvent téléphonique qui permet à l'Apecita de vérifier certains points précis avant une analyse plus approfondie de la candidature) et la participation aux entretiens de recrutement. « *Nous mettons en œuvre des processus "sur-mesure" de recrutement et d'évaluation des compétences, avec par exemple des mises en situation représentatives des missions principales des postes à pourvoir. Nous pouvons aussi nous appuyer sur tests de personnalités: "Talent", "Sosie"... Nous pouvons enfin aider les entreprises dans leur gestion d'équipe, notamment une fois la nouvelle recrue intégrée* », explique Gaëlle Mas.

Candidats: des offres d'emploi et un accompagnement

Outre l'accompagnement des entreprises dans leur recrutement, les équipes de l'Apecita conseillent et orientent les personnes à la recherche d'un emploi ou d'une évolution profes-

sionnelle. Les candidats peuvent s'inscrire gratuitement sur les sites Internet apecita.com ou jobagroalimentaire.com, ce qui leur permet d'avoir accès à l'ensemble des offres d'emploi dans les secteurs de l'agriculture, l'horticulture, la viticulture, les espaces verts, l'agroalimentaire, le machinisme, le développement, l'environnement. Cette démarche leur permet aussi d'être inscrits dans la base de données et donc de pouvoir être sélectionné lors des recherches réalisées pour les employeurs, et de recevoir toutes les semaines les offres d'emploi qui leur correspondent.

Bilan professionnel et bilan de compétences

Aujourd'hui, 11 % des candidats inscrits sont en formation, 59 % en recherche d'emploi et 30 % sont employés.

S'il le souhaite, le candidat peut être accompagné dans sa recherche d'un emploi. Il peut choisir un atelier collectif sur les techniques et les outils de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, les réseaux sociaux, simulations d'entretiens...) ou un entretien individuel avec un conseiller. « *Si le candidat a déjà un projet professionnel défini, nous pouvons lui proposer de le rencontrer pour lui présenter les offres d'emploi qui pourraient lui correspondre, le marché de l'emploi, les formations...* », explique Gaëlle Mas. Lorsque le candidat

n'a pas encore défini son projet professionnel, l'Apecita peut lui proposer un accompagnement plus long: le bilan professionnel. « *Ce bilan est une analyse qui a pour objectif une montée des compétences dans la perspective d'une évolution professionnelle. La démarche consiste à définir les compétences, les centres d'intérêt et les motivations de la personne, à observer les opportunités de marché et à élaborer les outils pour sa recherche d'un emploi. La personne repart avec un plan d'action pour mettre en œuvre sa recherche d'un emploi. Cet accompagnement dure dix heures minimum* », souligne Gaëlle Mas. L'Apecita peut également proposer des entretiens diagnostic sur les compétences, les motivations, les centres d'intérêt ou la personnalité de la personne. Lors de ces entretiens, les postulants seront amenés à passer des tests « Sosie » ou de graphologie pour cerner la personnalité, « Motiva » pour la motivation et « IRMR » pour les centres d'intérêt... Outils de référence, ces tests permettent de dresser le profil d'un candidat et ainsi de vérifier l'adéquation entre ses attentes et sa personnalité et les caractéristiques du poste et l'environnement professionnel. Les conseillers de l'Apecita peuvent également proposer un bilan de compétences. Ils sont en effet habilités par les Opacif du secteur pour le financement de cet accompagnement d'une vingtaine d'heures.

Les candidats inscrits à l'Apecita ont accès à l'ensemble des offres d'emploi, notamment dans le secteur de l'agrofour-

Kersia FAIT APPEL À L'APECITA

Pour répondre à son développement, le groupe Kersia, qui travaille dans le secteur de la sécurité alimentaire, sollicite l'Apecita pour le recrutement de son personnel.

L'entreprise Kersia regroupe les sociétés Hypred, Anti-Germ, Medentech, LCB Food Safety et G3 pour former un collectif dans le but d'inventer un monde alimentaire plus sûr. « De la fourche à la fourchette », c'est l'un des slogans qui rythme les activités de Kersia. La sécurité des aliments, à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement, est aujourd'hui la première préoccupation du groupe. De nouvelles techniques agricoles émergent, les technologies évoluent, les réglementations se durcissent et les consommateurs se soucient de plus en plus de leur santé. La sécurité des aliments devient un défi de plus en plus complexe. Kersia propose des solutions ainsi qu'une approche axée sur les résultats pour prévenir les

risques associés à la transmission des bactéries, des virus et des autres pathogènes aux opérateurs et aux consommateurs. « Notre stratégie se concentre sur la chaîne alimentaire. Notre approche comprend des solutions d'hygiène, des produits de prévention contre la contamination, et tient compte de la santé et du bien-être des animaux, des opérateurs et des utilisateurs », explique le groupement. Pour y arriver, la société Kersia est présente dans plus de 90 pays dans le monde. Avec ses 24 sites industriels, la société emploie 930 employés.

Des profils plus ciblés, conformes aux attentes

Pour recruter du personnel qualifié et répondant aux exigences du poste, l'entreprise Kersia sollicite l'Apecita pour trouver les profils parfaits. Le système mis en place avec l'Apecita est simple, l'entreprise contacte l'organisme de recrutement en proposant une offre d'emploi qui sera ensuite validée. L'annonce sera ensuite mise en ligne sur le site Internet de l'Apecita. Elle est ainsi visible durant un mois sur le Web. Lorsqu'un ou plusieurs candidats répondent à l'offre, l'entreprise accède au dossier et peut ainsi choisir le profil qui correspond au mieux au poste. Les candidatures sont ensuite examinées en présélection

à la fois par l'Apecita et par Kersia. « Lorsque nous examinons les profils, nous nous concentrons sur les connaissances techniques du candidat, explique Corentin Allée, directeur des ressources humaines. L'Apecita, en revanche, examine les compétences liées à sa personnalité. Ensuite, si un profil nous convient, plusieurs entretiens peuvent être réalisés. Si le candidat correspond au poste, il a toutes les chances d'être embauché. » Dans le cadre de ses recrutements, Kersia participe également depuis plusieurs années à l'opération de Job dating de l'Apecita, au Space. « Nous mettons à profit notre présence sur ce Salon professionnel agricole pour participer à l'opération. Le Job dating du Space attire de nombreux candidats et permet de rencontrer des profils techniques, plus ciblés, plus conformes aux attentes. C'est véritablement une opération efficace, dont le principal intérêt est d'avoir accès à un panel de candidats spécialisés dans notre domaine d'activité et motivés par le poste à pourvoir. Il constitue un très bon moyen de repérage et de pré-sélection des candidats et permet donc de gagner du temps. Par ailleurs, le Space offre un cadre neutre propice à l'entretien à la fois pour le candidat et l'employeur. »

GAËL LANDAIS



N. TIERS/PIXELIMAGE