



VISION
Inra: « Nouvelles ruralités
à l'horizon 2030 »

Fafsea infos

n° 102
janvier-mars 2013

C'EST À SAVOIR
Le bilan
sur la formation
des publics
peu qualifiés
P. 02

**DES FORMATIONS,
DES RÉGIONS**
En PACA, les filières
viticoles attirent
aussi les femmes
P. 19

FICHE PRATIQUE
Les conditions
d'obtention de la carte
Certiphyto
P. 22

PARCOURS DE PRO
Éric Lequertier,
architecte-paysagiste,
la fine fleur du paysage
P. 24

{ DOSSIER }

Le végétal et nous, des idées qui poussent





c'est à savoir

149,5
millions d'€

C'est le montant total engagé par le Fafsea en trois ans pour les publics dits « prioritaires ».

7 sur 10

C'est la part que représentent les personnes « prioritaires » parmi celles prises en charge par le Fafsea, en trois ans (voir À savoir et 1).

77 %

C'est le pourcentage des fonds prioritaires parmi les ressources totales engagées en faveur de la formation professionnelle agricole.

>>> Réduire la durée du chômage, sécuriser les parcours professionnels des plus fragiles... Les priorités du secteur agricole se sont concrétisées en trois ans. État des lieux...

Former les publics

peu qualifiés et les demandeurs d'emploi

Bilan d'action 2010-2012 en lien avec les publics prioritaires agricoles éligibles au FPSP*

1

Les publics prioritaires visés

Face à l'emploi, on peut être fragilisé par son âge, son sexe, un handicap, une situation d'illettrisme, un travail à temps partiel ou saisonnier, une sortie du système scolaire sans qualification ou encore un faible niveau de formation initiale. Une sécurisation des parcours professionnels par la formation est prévue pour les demandeurs d'emploi, comme pour les salariés issus du secteur agricole.

2

Une dynamique positive face à des situations diverses

Les situations difficiles se cumulent parfois. Au cœur de toutes les attentions, ont été formés en trois ans 61 601 salariés de premier niveau de qualification (niv. V et IV) pour un total de 77 054 actions de formation, 21 629 participants en CDD, 1 950 demandeurs d'emploi (hors ADEMA), 219 personnes en situation de handicap. Quant aux formations sur les savoirs de base, elles ont rassemblé 290 participants qu'il a d'abord fallu identifier, puis convaincre.

À savoir

En 2010, une convention triennale liée au dispositif FPSPP a été signée entre les ministères de l'Emploi, de l'Agriculture et les partenaires sociaux agricoles, afin de (re)qualifier des publics prioritaires (voir 1). Une moyenne annuelle de 25 000 personnes bénéficie du financement d'actions de formation professionnelle continue, à comparer avec les 30 000 à 41 000 formées chaque année pour la production agricole, tous publics confondus.

3

**Des profils
ouvriers ou
employés,
peu qualifiés
et peu formés**

Le bilan s'avère

satisfaisant puisque 9 salariés agricoles ou demandeurs d'emploi formés à l'agriculture sur 10 sont soit ouvriers, soit employés; 8 sur 10 viennent d'un niveau V ou VI; 65 % visent un niveau V ou VI, et 21 % un niveau IV (baccalauréat); 6 % ont déjà un niveau III (BTS...) quand seulement 2 % visent ce niveau.

4

**Une prise en compte conséquente
des jeunes et des seniors**

Les jeunes de moins de 26 ans représentent à eux seuls la moitié des participants. Les efforts vers les 16 652 jeunes – dont 13 % sans qualification et deux tiers en contrat de professionnalisation – sont tangibles. Concernant les seniors en CDD, 30 % des plus de 45 ans ont participé à au moins une action de formation, soit 27 378 seniors ayant suivi 34 296 actions de formations. Enfin, 30 % des seniors formés sont des femmes de 45 à 64 ans, dans un milieu historiquement masculin.



{ Interview }

« Une plus grande visibilité pour le dispositif ADEMA »



Jean-Pierre Chivoret,
président de l'Instance paritaire
Nord - Pas-de-Calais du Fafsea

**Le Conseil régional
du Nord - Pas-de-Calais
est partenaire du Fafsea pour
la mise en place du dispositif
ADEMA dans la région.**

Quelles en sont les modalités ?

Le partenariat porte sur le partage de la prise en charge par le Conseil régional et le Fafsea d'indemnités et de frais pédagogiques liés à ce dispositif ouvert aux demandeurs d'emploi prêts à découvrir le monde de l'agriculture.

Quels avantages y voyez-vous ?

Ce partenariat apporte une plus grande visibilité au dispositif ADEMA. Il permet en outre au Fafsea d'optimiser ses ressources et de financer plus de parcours de formation agricole. Ainsi, notre délégation régionale a pu financer quasiment deux fois plus de dossiers en 2012 par rapport à 2011 !



sommaire

► p. 02/03

C'est à savoir

Bilan sur la formation des publics peu qualifiés et demandeurs d'emploi

► p. 04/05

Retour sur l'actu

► p. 06/08

Vision

« Les nouvelles ruralités à l'horizon 2030 », l'enquête prospective menée par l'Inra et le Fafsea

► p. 09/17

Le dossier: Le végétal et nous, des idées qui poussent

► p. 18/21

Des formations, des régions

p. 18 Ain: à nouveaux marchés, nouvelles compétences

p. 19 PACA: les filières viticoles attirent aussi les femmes

p. 20 Languedoc-Roussillon: rendre le français accessible aux salariés étrangers

p. 21 Cher: une solution gagnant-gagnant

► p. 22/23

Fiche pratique

p. 22 Les conditions d'obtention de Certiphyto

p. 23 Les guides formation 2013 en ligne

► p. 24

Parcours de pros

Éric Lequertier, architecte-paysagiste, nous confie sa passion pour la conception de jardins

Fafsea infos

Fafsea Infos est une publication du Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles.

Directeur de la publication: Yves Honoré.

Responsable de la communication, chargée de la coordination et de l'édition: Sabine Defrémont.

Comité de rédaction: Yves Honoré, Jean-Alain Fougerit,

Christine Clopeau, Sabine Defrémont, Elisabeth Despointes,

Spécifique. Rédaction: Spécifique, Sabine Defrémont.

Recherche iconographique: Maryline Lateur, Sabine Defrémont, Spécifique.

Conception-réalisation: © SPECIFIQUE - www.specifique.com

Crédits photos: Fafsea; V. Joncheray; Isabelle Martin;

FDSEA du Cher; Patrick Nadeau; Sophie Formisano/Inra;

Christophe Maître/Inra; Christian Slamulder/Inra; Auremar,

Fikmik, Jack F., Romaneau, Magspace, M. Studio/Fotolia;

Pascal Xicluna/ Min.Agr.Fr.; Sytral/N. Robin; Thomas

Louapre; Expert Jardins; DR.

Impression: Val Production Graphique. N° ISSN: 0398-1886

Pour contacter le service communication: FAFSEA

153, rue de la Pompe, 75179 Paris Cedex 16

Tél.: 01 70 38 38 38 - Fax: 01 70 38 38 00

E-mail: communication@fafsea.com

Internet: www.fafsea.com



Actions cofinancées par l'Union européenne. L'Europe s'engage en France avec le Fonds social européen.



retour sur l'actu

{ Temps partiel }

Accord sur l'égalité professionnelle hommes-femmes

NORMANDIE

L'État, les partenaires sociaux et

institutionnels de l'agriculture et de l'agroalimentaire se sont réunis à la mi-novembre pour signer un protocole d'accord régional.

En secteur agricole, les femmes sont plus touchées que les hommes par le travail à temps partiel. En Normandie, elles se consacrent majoritairement à la production de bovins-lait et viande ou à la diversification des activités (tourisme, vente). L'accord vise, entre autres, à favoriser l'accès des femmes à la formation, à la prise de responsabilités et au déroulement de carrière. L'accent est mis notamment sur la reconnaissance des acquis des expériences et des compétences ou sur la création de marges de manœuvre pour partir en formation. Enjeu de taille, la mixité des métiers favorise la compétitivité et l'innovation au sein des organisations. *



{ Multipartenariat }

Opération Cap main-d'œuvre en conduite de l'élevage laitier

À l'instar d'autres régions, le territoire/Pays de la Touraine côté sud en Indre-et-Loire a un besoin crucial de main-d'œuvre salariée spécialisée en élevage laitier bovin-caprin. Ouverte à tous les publics (dont 95 % de demandeurs d'emploi), une opération

multipartenariale* a été lancée sous forme de formation pratique modulaire et accélérée sur 19 jours, entre fin janvier et fin avril. Au programme: une initiation à l'alimentation, au suivi sanitaire

de l'animal, à la transformation fromagère, à la gestion des prairies, au lait, à la reproduction, etc. Une journée de *job dating* est prévue

pour mettre en relation candidats et éleveurs. *

Contact: Laurence Foucault, 02 47 48 37 01, Chambre d'agriculture d'Indre-et-Loire.



*avec la Chambre d'agriculture 37, qui est le maître d'œuvre de Cap main-d'œuvre, le Fafsea et de multiples acteurs locaux: laiteries, CFPPA, GED 37 et SR37, Cuma, GDA, Pôle emploi, Mission locale. Les cofinanceurs sont le FSE, le FEADER, le Conseil régional et le Conseil général.

EN CHIFFRE

81 %

des agriculteurs utilisent tous les jours Internet, dont 45 % les réseaux sociaux (étude Isagri/BVA 2012): l'occasion de consulter en ligne le site www.fafsea.com et de retrouver actualités, services et publications du Fafsea ! Et notamment le moteur de recherche des guides de formation 2013 (voir la Fiche pratique p. 23).

AGENDA

L'an dernier, le salon Expozoo avait eu lieu à Lyon. Cette année, ce sera à Paris ! Réservé uniquement aux professionnels de l'animalerie et des services liés aux animaux domestiques, le Fafsea sera présent sur ce salon national de référence.



JUIN

EXPOZOO

Le Fafsea tiendra son stand du 2 au 4 juin 2013 sur l'emplacement F10 à Paris, Porte de Versailles, juste à côté du Prodaf (Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familial).

{ Certificat de compétence }

Du nouveau pour la protection des animaux

Mises en œuvre dès janvier 2013, les nouvelles conditions de délivrance du certificat de compétence « Protection des animaux dans le cadre de leur mise à mort » sont précisées dans l'arrêté du 31 juillet 2012 et dépendent du type et du nombre annuel d'animaux concernés par établissement.

À ce jour, 4 dispensateurs de formation sont habilités (arrêté du 19/09/2012): ADIV Développement, ADOFIA, IFIP, Institut de l'élevage. N'hésitez pas à solliciter les délégations régionales du Fafsea pour en savoir plus. ✱



{ Paysage }

S'essayer aux grands chantiers urbains lyonnais

L'agglomération lyonnaise est en plein boum, et avec elle l'embauche de main-d'œuvre travaillant avec les marchés publics sur les chantiers paysagers du tramway ou du Grand stade olympique lyonnais. En partenariat avec un GEIQ

(groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification), le Fafsea a monté en préparation opérationnelle à l'emploi

RHÔNE-ALPES

collective (POEC) 3 formations de 12 demandeurs d'emploi à qui il manque, pour pouvoir être embauchés en contrat de professionnalisation, des compétences en entretien, création ou reconnaissance des végétaux. Les POE collectives se terminent fin février/début mars, mais pourraient se poursuivre pour répondre aux besoins de la profession. ✱

{ Caves }

Des demandeurs d'emploi formés comme agents de chais

Pôle emploi et des maisons de négoce de cognac ont constaté les difficultés des professionnels à satisfaire les offres

de postes durables d'agents de chais, par manque de main-

COGNAC

d'œuvre compétente. C'est pourquoi le Fafsea a facilité la mise en place d'une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) qui s'est tenue du 3/12/2012 au 21/02/2013. Douze demandeurs d'emploi ont pu bénéficier de 267 heures en centre de formation, et de 133 heures de formation en entreprise pour apprendre à intervenir sur l'ensemble des travaux de la cave. ✱





{ Prospective }

« Nouvelles ruralités à l'horizon 2030 »

>>> L'Institut national de la recherche agronomique (Inra) et le Fafsea se sont associés pour mettre en lumière, sur leur site Internet respectif, les enjeux alimentaires, agricoles et environnementaux du XXI^e siècle. Les chercheurs de l'Inra ont imaginé quatre scénarios possibles, diffusés prochainement en ligne.

➤ La prospective pour éclairer la décision publique

Les campagnes changent. Depuis plusieurs décennies, elles s'adaptent aux dynamiques urbaines et territoriales. Lieux de résidence, de loisirs et de production, elles voient les villes s'agrandir avec le développement d'espaces périurbains. Quelles formes prendront les dynamiques villes-campagnes en 2030 ? L'Inra a imaginé quatre scénarios, dans le cadre d'un travail prospectif

intitulé « Nouvelles ruralités à l'horizon 2030 », initié en 2006. Pour les expliquer, et les mettre en perspective, elle a noué avec le Fafsea un partenariat financier pour pouvoir diffuser ses travaux auprès des entreprises et de leurs salariés. Le résultat sera une rubrique très complète sur les sites Internet de l'Inra et du Fafsea, qui permettra d'aborder, par le texte, la photo et la vidéo, chacun des scénarios envisagés. « *La prospective est l'un des exercices les plus efficaces pour éclai-*



Pour en savoir

Sur www.fafsea.com >
l'Observatoire des métiers
Sur www.inra.fr > onglet
Entreprises/monde agricole

scénario marqué par un certain laisser-faire du point de vue de la gouvernance. Les ménages aménagent le territoire en déménageant », indique Olivier Mora, coordinateur du projet. La région Midi-Pyrénées a été choisie pour illustrer ce scénario. Le deuxième scénario envisage le développement de formes de nomadisme des individus entre villes et campagnes. Connectés aux systèmes métropolitains par des réseaux de transport collectif performants, les territoires ruraux valorisent leurs atouts naturels ou culturels. L'usage des technologies du Web permet aux individus de travailler à distance, mais entraîne une recomposition des territoires ruraux parfois génératrice de conflits. L'agriculture assure l'entretien des paysages et la gestion des écosystèmes, et répond à une forte demande de proximité en produits de terroirs (AOC, bio, etc.).

rer la décision publique », souligne Guy Riba, vice-président de l'Inra. Chaque scénario représente l'illustration d'un avenir possible, sans en exclure d'autres. Début 2007, ils ont été confrontés à quatre études de cas régionaux : Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes, Provence - Alpes - Côte d'Azur et Basse-Normandie. « *Chacun d'entre eux implique des pratiques agricoles complètement différentes* », observe Guy Riba. Le premier imagine qu'en 2030, les agglomérations s'étalent et grignotent les campagnes périphériques. Certaines aires d'influence métropolitaine atteignent la taille de régions entières. Les résidents périurbains profitent d'un cadre de vie rural et travaillent à la ville. Ils se déplacent grâce à des innovations dans les transports individuels (généralisation des voitures électriques) et collectifs. « *En termes de morphologie spatiale, on a une alternance de pavillons, de zones agricoles et d'infrastructures routières. C'est un*

Chaque scénario
représente
l'illustration d'un
avenir possible, sans
en exclure d'autres.

Quatre anticipations, dont une beaucoup moins optimiste

« *Pour illustrer ce scénario, on a choisi la région Rhône-Alpes, où certaines dynamiques décrites sont déjà en cours. Des cadres supérieurs travaillent dans les métropoles et résident dans les campagnes environnantes* », note Olivier Mora. Le troisième scénario est beaucoup moins opti-

miste : la ville se densifie, les habitants logent en périphérie. Avec la crise de l'énergie fossile et en l'absence d'innovations techniques, les déplacements quotidiens entre villes et campagnes s'arrêtent. La périurbanisa-

tion a pris fin. « *L'agriculture se met au service des besoins des métropoles en fournissant de l'énergie, de l'eau, des biens alimentaires et des services logistiques*, décrit Olivier Mora. C'est un scénario de forte ségrégation spatiale entre les zones agricoles et urbaines, avec une interven-

➔ *tion publique forte pour construire des logements et des réseaux de transport.* » La région Provence - Alpes - Côte d'Azur sert d'exemple à ce « scénario de rupture » en raison de sa densification métropolitaine. Le dernier scénario s'appuie, lui, sur des tendances émergentes de migrations résidentielles vers les espaces ruraux éloignés. Les personnes ne sont plus attirées par les grandes agglomérations, mais par les petites villes et les bourgs ruraux. Familles ou retraités y trouvent une certaine qualité de vie et une proximité avec la nature. La répartition équilibrée des populations et des activités assure désormais une complémentarité entre la ville et la campagne. La Basse-Normandie, avec son réseau de petites villes et son bocage, a servi de base à cet exercice d'anticipation. *« Une prospective, ce n'est pas une perspective, conclut Guy Riba. Il n'y a pas de probabilité d'occurrence, mais cela guide la pensée et permet de conduire les débats. » **



CHIFFRES CLÉS

45 %

C'est le pourcentage des surfaces agricoles périurbaines.

150 hab./km²

En dessous de cette densité de population, l'espace est défini comme rural par l'Organisation de coopération et de développement économiques, ou OCDE.



Jean-Alain Fougerit,
directeur Organisation et Qualité
du Fafsea

Cette rubrique Web répondra à l'objectif du Fafsea d'apporter à ses adhérents une information sur l'évolution de leurs activités.

“ AIDER NOS PUBLICS À ANTICIPER LES CHANGEMENTS DE LEURS ACTIVITÉS ”

Quel sera le rôle de la rubrique Web proposée par l'Inra et le Fafsea ?

Elle a vocation à fournir aux entreprises et salariés adhérents du Fafsea de l'information sur l'évolution future de leur métier, de leurs compétences et de leur territoire. Son contenu est issu des différents scénarios ébauchés par les chercheurs de l'Inra dans le cadre du travail « Nouvelles ruralités à l'horizon 2030 ». Nous avons estimé qu'il était particulièrement intéressant de permettre à nos publics de pouvoir anticiper les changements possibles de leurs activités. L'Inra a accepté, grâce à des outils de présentation multimédias (textes, photos, vidéo) de

synthétiser et vulgariser les données scientifiques. De son côté, le Fafsea a financé la mise en forme (infographie, vidéo, texte, photo) de ce contenu sur son site Internet.

Quelle est l'origine de ce projet ?

Le 23 février 2011, le Fafsea a pris l'initiative avec la FNSEA (agriculture) et la FNMJ (jardinerie/grainetier) de la formalisation d'une convention « Ruralité, emploi et formation professionnelle continue », destinée à favoriser l'emploi partagé des salariés des filières saisonnières. Grâce à la formation, ces derniers peuvent acquérir les compétences nécessaires à l'occupation de plusieurs postes distincts,

simultanément ou à différentes périodes de l'année, afin de s'assurer un revenu régulier et prévisible. Dans le cadre de notre Observatoire des métiers, le Fafsea a souhaité utiliser les travaux de prospective de l'Inra comme apports contextuels à ces personnels pour permettre d'être opérationnels dans leurs différents postes.

Quelles seront les étapes d'évolution de la rubrique ?

Le premier volet sur les « Nouvelles réalités à l'horizon 2030 » est terminé. Avec l'Inra, nous allons bientôt le compléter d'ici à 2014. Deux autres thèmes seront développés : « Agrimonde, 9 milliards d'humains en 2050 », et « Les comportements alimentaires ».

REPÈRES

8

foyers sur 10 ont effectué au moins un achat en végétaux d'ornement en 2011, soit près de 22 millions de foyers français. En moyenne, ils ont acheté 25 entités, pour un montant total de 128 euros.

Source : enquête Val'hor/TNS 2012

51 %

des ménages possèdent un arbre ou un arbuste à fruits dans leur habitat principal. Un chiffre en hausse de 8 points au cours des cinq dernières années. La moitié d'entre eux a opté pour un cerisier ou un pommier.

Source : www.lalettreduvegetal.com

52 %

des moins de 25 ans s'intéressent à la possession d'arbres fruitiers, contre 38 % il y a cinq ans. Et si la présence d'arbres dans les jardins a doublé (passant de 7 à 14 %), on les trouve de plus en plus sur les terrasses et balcons.

Source : www.lalettreduvegetal.com

Le végétal et nous, des idées qui poussent

>>> Restauration « nomade », goût pour les plantes purificatrices, mise en scène du végétal à l'intérieur même de l'habitat : les demandes des consommateurs évoluent. Épaulé par des experts, *Fafsea Infos* présente dans ce dossier les contours du domaine du végétal tels qu'ils se redessinent.



3 raisons

de lire cet article

- Pour cerner tous les domaines du végétal
- Pour découvrir les résultats des recherches les plus récentes
- Pour comprendre les grands défis de demain



>>> À la veille de l'ouverture du Salon du végétal et de celui de l'agriculture, *Fafsea Infos* s'interroge sur les nouvelles tendances de consommation repérées dans ce domaine.

Le vert à tout bout de champ

Tentons d'y voir plus clair : « le domaine du végétal » est vaste et recoupe des champs professionnels nombreux et variés. Il comprend bien sûr les différents métiers qui relèvent de l'horticulture : l'horticulture maraîchère, l'arboriculture fruitière, la floriculture, la pépinière, la serriculture. Les semenciers et les viticulteurs relèvent pleinement de ce domaine ; les paysagistes également, mais nous avons toutefois choisi de ne pas aborder ici leurs problématiques afin de nous concentrer sur la production du végétal, et non sur sa valorisation. Les enjeux à l'œuvre n'en restent pas moins nombreux : clé de voûte de l'alimentation, le végétal relève également de l'ornement, de la décoration inté-



rieure et, dans une proportion en croissance constante, du bien-être et de la santé.

Les nouvelles attentes des consommateurs

L'urbanisation grandissante et le recours au béton ont supplanté un temps le végétal, mais un temps seulement. Les experts rencontrés pour ce dossier constatent en effet une forte demande des consommateurs en la matière. En termes d'alimentation, d'abord, il s'agit désormais d'accompagner la mobilité – « le nomadisme » – des consommateurs en leur donnant l'opportunité de manger des produits simples, sains et bons sur leur lieu de travail. La gageure des professionnels est donc celle-ci : conjuguer qualité, plaisir, authenticité et praticité, le tout au meilleur prix possible.

L'horticulture d'ornement n'échappe pas à cette attente de praticité : les consommateurs recherchent des plantes faciles à cultiver sans beaucoup d'entretien et de préférence bienfaisantes :



Le défi des professionnels est de taille : conjuguer qualité, plaisir et authenticité au meilleur prix possible.

ÉVÈNEMENT

Le Salon du végétal

Organisé à Angers les 19, 20 et 21 février prochain, le Salon du végétal rassemble plus de 600 exposants internationaux venus présenter une riche gamme de végétaux. Comme chaque année, pas moins de 15 000 visiteurs viennent découvrir les jeunes plants, semences, arbres, plantes en pot, fleurs coupées, plantes vivaces, bulbes, ainsi que de nombreux produits manufacturés exposés à l'occasion de cette 28^e édition.



La création Nature individuelle
Horizon du designer végétal
Patrick Nadeau.

les plantes purificatrices, apaisantes et thérapeutiques ont le vent en poupe ; les plantes odorantes et gourmandes sont elles aussi prisées. Et méfions-nous des amalgames : même s'il recherche des espèces simples d'entretien, le jardinier en herbe se « professionnalise ». Il s'informe sur Internet, fait volontiers partie de clubs et n'hésite pas à échanger avec d'autres passionnés, notamment dans les jardins partagés.

Un domaine qui se réinvente

Le végétal se pense aussi « utile » et les horticulteurs devront produire des espèces capables de capter les pous-

sières, de limiter les problèmes de ruissellement, de stabiliser les rivières, ou encore de créer des îlots favorables au rafraîchissement. Le défi est de taille : il s'agit ni plus ni moins d'utiliser les vertus des végétaux dans la lutte contre le changement climatique. Décidément recherché, le végétal franchit aussi sans encombre la porte de nos logements et investit nos intérieurs. Il ne s'agit plus seulement de recourir à l'ornementation, mais bel et bien de l'utiliser comme élément de mobilier, en quelque sorte de faire entrer un jardin vivant chez soi.

Par chance, ces attentes émergentes des consommateurs pourront être

concrétisées avec l'appui des nouvelles technologies. Les TIC ne manqueront donc pas d'occuper une place plus grande encore dans les serres et les exploitations agricoles, à l'instar de celle qu'elles occupent déjà de longue date dans les bureaux des designers ou les laboratoires de recherche des semenciers. Cette convergence des attentes, des compétences humaines et de l'offre technique devrait, à court terme, redessiner le domaine du végétal. Si les contours de ce paysage restent encore flous – de nombreuses solutions restent à inventer, des métiers à créer – une chose est toutefois sûre : l'heure est à l'audace. ✱

Bibliographie

→ **Achats de fruits et légumes frais par les ménages français - Bilan 2011**
Les synthèses de FranceAgriMer / mai 2012, numéro 4.



→ **Le marché des plantes à parfum - Juin 2012**
Note de FranceAgriMer.



→ **Le végétal dans la vie des Français. Perception et comportement de consommation en matière de végétal.**
Étude CSA pour FranceAgriMer et Val'hor.





>>> Implanté
à Angers, Végépolys est
un pôle de compétitivité
qui rapproche les nombreux
acteurs du végétal afin de
faciliter le développement
de projets innovants.
Rencontre avec son directeur,
Gino Boismorin.



Les passerelles entre la filière agricole
et l'industrie sont nombreuses.

L'innovation prend racine à Végépolys

Végépolys intervient très en
amont de la chaîne de produc-
tion. « Notre travail consiste à
fédérer les entreprises, les
centres de recherche et de formation
de la filière végétale pour mettre au
point des variétés, mais aussi des tech-
niques de production pertinentes et
respectueuses de l'environnement »,
souligne Gino Boismorin, directeur du
pôle de compétitivité. Les possibilités
en la matière semblent illimitées et les
passerelles entre la filière agricole
et l'industrie très nombreuses : « Le
secteur de l'aéronautique ou de l'élec-
tromécanique de précision, par
exemple, ont développé des techniques
que nous aurions profit à transférer
dans les machines agricoles, explique

Gino Boismorin. Cela permettrait
notamment d'accélérer le désherbage
mécanique ou d'affiner les traitements
phytosanitaires en fonction de chaque
parcelle. Nous travaillons également à
développer l'innovation de services – je
pense tout particulièrement au design,
à la logistique ou au marketing – car la
demande des PME en la matière est
particulièrement forte. »

Attirer les jeunes vers nos filières

Ce recours accru aux nouvelles techno-
logies dans le secteur du végétal a bien
sûr un impact sur la formation des sala-
riés : « Les entreprises ont besoin de per-
sonnels compétents dans ces domaines
et capables de collaborer au niveau



Nous
devons
faire face à la
réticence
des plus jeunes
à rejoindre nos
professions. ”



Gino Boismorin, directeur du pôle
de compétitivité Végépolys

FOCUS MÉTIER

→ Chef de culture

Mission : chargé de seconder l'exploitant
agricole, il organise le travail, les achats
d'équipements et intervient dans
le choix des productions.

Profil : du bac pro au BTS.

Particularité : homme d'extérieur,
il passe également de nombreuses heures
au bureau où il organise les plannings,
notamment.

→ Ouvrier de production sous serre

Mission : spécialiste des cultures hors sol
sous abri, il a en charge des productions
de légumes, de fruits ou de fleurs
et plantes en pot.

Profil : CAPA productions horticoles,
bac pro productions.

Particularité : il prépare les cultures,
surveille leur croissance et entretient
les installations et les équipements.

international, ce qui sous-tend la
connaissance de langues étrangères »,
rappelle Gino Boismorin. Plus globale-
ment, la réflexion des entreprises agri-
coles porte sur le renouvellement en fin
de carrière. « Nous devons faire face à la
réticence des plus jeunes à rejoindre nos
professions, observe Gino Boismorin. Il
importe donc de multiplier les démarches
de sensibilisation aux métiers du végé-
tal très tôt, c'est-à-dire dès le collège. »
Également actif sur ce sujet, Végépolys a
mis en place un partenariat fructueux
avec le parc à thème Terra Botanica –
grâce auquel le pôle valorise les nom-
breux métiers de l'agriculture auprès
des jeunes et de leur famille –, ainsi
qu'avec le Centre de culture scientifique
et technique Terre des Sciences. ✱

Le semencier qui fait fertiliser ses compétences

➤➤➤ Pour répondre à des demandes réglementaires de plus en plus exigeantes, les semenciers multiplient et diversifient leurs formations. L'éclairage d'Amélie Brosseau, responsable RH sur le site Vilmorin de La Costière.

En 2018, les entreprises agricoles seront tenues de diminuer de 50 % l'utilisation de produits phytosanitaires. Les semenciers n'échappent bien sûr pas au plan Écophyto 2018 issu du Grenelle de l'environnement. « Celui-ci est même à l'origine des principales formations



que nous organiserons en 2013 et 2014, explique Amélie Brosseau. Nous devrons en effet former 70 collaborateurs répartis sur deux sites aux enjeux du Certiphyto. » Deux publics sont concernés : les collaborateurs qui utilisent ces produits, mais aussi ceux qui les encadrent. Les formations – particulièrement longues – répondront aux besoins de chacun.

Des contrôles Qualité renforcés

Parallèlement, et pour répondre aux attentes fortes de ses clients sur ce sujet, le semencier Vilmorin a décidé de renforcer ses contrôles Qualité.



« Nos laboratoires de recherche et les ouvriers qui manipulent les semences reçoivent désormais une formation spécifique afin de répondre aux exigences de l'audit que nous passons chaque année, poursuit Amélie Brosseau. Au total, une trentaine de personnes sont concernées. Et comme nous sommes soucieux de maintenir un haut niveau de qualité, la formation est elle aussi dispensée chaque année. »

Accompagner une stratégie à l'international

L'entreprise se prépare par ailleurs à répondre aux besoins à plus long terme qui émergent déjà. « Nous avons besoin d'ingénieurs spécialisés dans la biotechnologie végétale et, pour cela, allons faire monter en compétences nos collabo-



“

Les ouvriers qui manipulent les semences reçoivent désormais une formation spécifique.”

Amélie Brosseau, responsable RH sur le site Vilmorin de La Costière

rateurs », précise Amélie Brosseau.

La production est bien sûr également concernée par les formations. Plus globalement, l'entreprise compte accompagner sa stratégie à l'international en développant la connaissance des langues : « La pratique de l'espagnol est un "plus", celle de l'anglais est à présent incontournable », conclut Amélie Brosseau. ✱



FOCUS MÉTIER

→ Sélectionneur de semences

Mission : véritable visionnaire, le sélectionneur repère les semences capables de répondre aux besoins futurs des utilisateurs.

Profil : ingénieur en agriculture ou équivalent.

Particularité : goût pour le travail en équipe et pratique de l'anglais.

→ Agriculteur-multiplicateur

Mission : lié à un établissement de semences par un contrat de multiplication, l'agriculteur-multiplicateur est le maillon indispensable entre le sélectionneur et l'agriculteur qui utilisera ultérieurement ces semences.

Profil : BTS Production végétale, IUT Agronomie.

Particularité : sens de l'observation, solides connaissances agricoles.

« Un designer doit faire preuve d'une originalité "raisonnée" »



Hervé Le Bouffant, professeur de design et d'arts appliqués

»» Normalien et professeur agrégé de design et d'arts appliqués, Hervé Le Bouffant a créé en 1992 le BTS Design de produits au lycée Jean Monnet aux Herbiers, en Vendée. Son parti pris ? Conjuguer le pensable et le possible.

En vingt ans d'enseignement, quelles évolutions avez-vous observées ?

Hervé Le Bouffant :

L'enseignement a perdu son caractère spécifiquement industriel pour laisser plus de place à la créativité. Attention, toutefois : un designer doit faire preuve d'une originalité

« raisonnée », autrement dit, son projet créatif doit tout à la fois être en phase avec les attentes du public et rester techniquement réalisable.

Le rapport des consommateurs au végétal a-t-il changé ?

H. L. B. : Beaucoup, et tout particulièrement dans les grandes villes. Aujourd'hui, le végétal est convoqué dans l'habitat et les frontières entre le mobilier, l'aménagement intérieur et le jardin sont de plus en plus poreuses. Pour preuve, je citerais deux projets développés par des étudiants

et qui seront présentés au Salon du végétal : il s'agit, d'une part, d'une table basse en bois flotté dotée d'un système d'éclairage et qui intègre une fougère et, d'autre part, d'une tisanière qui comprend, en plus d'un système permettant de faire chauffer l'eau, un contenant dans lequel la plante qui sera infusée peut pousser. Autant d'exemples qui montrent que la nature est désormais convoquée dans la maison : on ne veut pas un simple sachet de verveine, mais bien une plante vivante.

Parlez-nous de vos élèves...

H. L. B. : Ils sont créatifs, mais ont toutefois bien compris que leurs projets devaient pouvoir être confrontés au réel. Depuis plusieurs promotions, nous observons qu'ils sont un peu moins nombreux à poursuivre des études longues et qu'ils préfèrent prendre le parti d'entrer plus rapidement dans le monde de l'entreprise, dans la « vraie vie ». Ils trouvent des emplois auprès de sociétés qui considèrent l'innovation comme un levier de développement et choisissent d'intégrer plus de végétal dans leurs produits

afin de répondre à un public à l'évidence en demande. *



témoignage

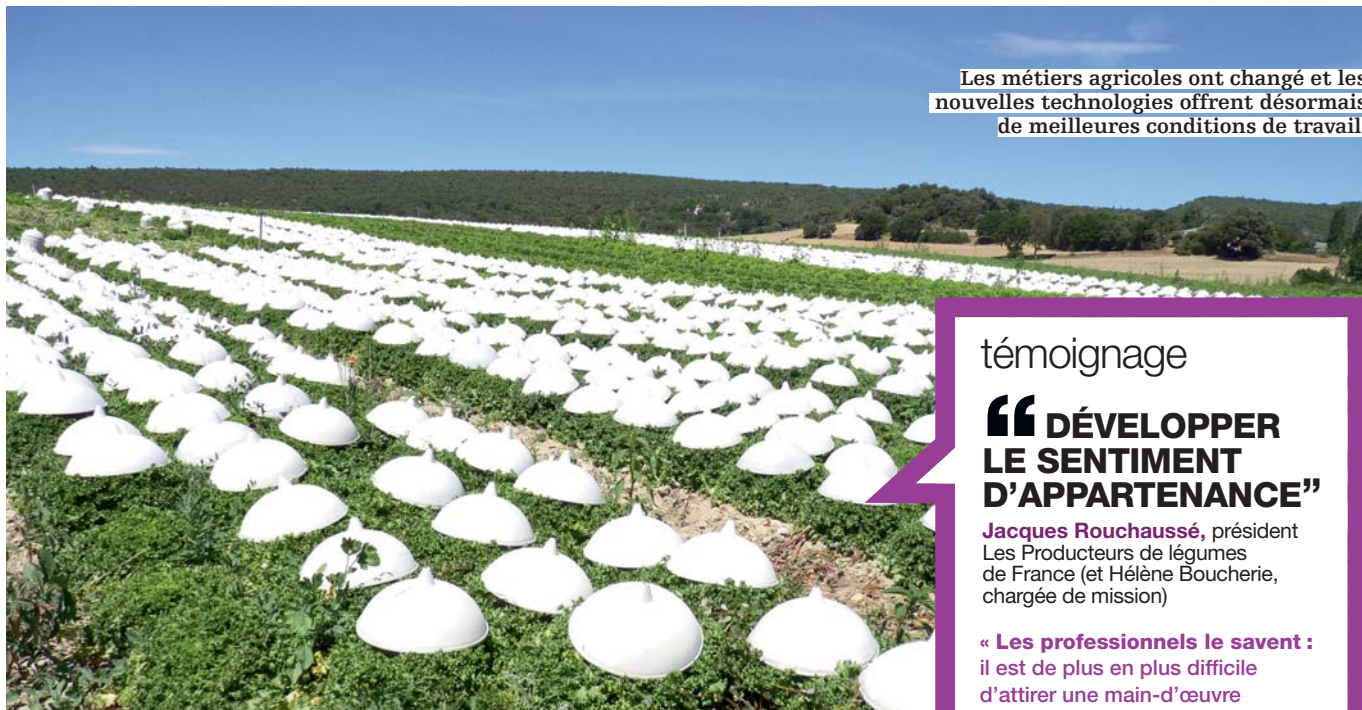
“ DE NOUVEAUX DÉBOUCHÉS POUR L'HORTICULTURE ”

Thierry Gokelaere, directeur de l'Astredhor (Association nationale de structures d'expérimentation et de démonstration en horticulture)

« **Les attentes des marchés évoluent et de nouveaux débouchés se profilent pour l'horticulture.** Le végétal devient ainsi un outil d'ingénierie permettant de lutter contre la pollution, le ruissellement et de répondre à de nombreux enjeux climatiques. Élément de base des technologies vertes urbaines, il se retrouve sur les toitures et sur les murs des bâtiments. Sans s'écarter de sa mission de base d'un institut technique au service des producteurs, l'Astredhor doit aujourd'hui s'ouvrir davantage aux attentes nouvelles du marché, et partir de ces nouvelles attentes pour construire des programmes d'appui aux entreprises et leur donner les moyens de répondre aux consommateurs tant en termes de produits que de services. »



Des créations signées par les élèves du BTS Design de produits, dont la table *Promenade en forêt (en haut)*, de Sacha Cardin et Hawa Souchau.



Les métiers agricoles ont changé et les nouvelles technologies offrent désormais de meilleures conditions de travail.

Le végétal à la recherche de solutions attractives

>>> Le Pôle européen d'innovation fruits et légumes (PEIFL) accompagne les entreprises grandes et petites dans leurs projets de recherche. Son directeur, Gilles Fayard, décrypte les nouvelles tendances qui émergent de ces travaux.

Sur quels sujets portent les travaux de recherche actuels ?

Gilles Fayard : Trois sujets se distinguent tout particulièrement : les systèmes de culture innovants qui permettent d'envisager une agriculture plus durable ; l'optimisation des procédés afin d'améliorer les performances économiques et environnementales de toute production ; et, enfin, des travaux sur l'alimentation, la santé et la qualité des produits. Il s'agit ici d'envisager

des solutions capables de répondre aux demandes du consommateur (désormais enclin au nomadisme) ou, par exemple, de développer des emballages pratiques, sûrs et respectueux de l'environnement.

Ces solutions vont-elles générer des besoins en termes de compétences et d'emplois ?

G. F. : La question des compétences et de l'emploi dans le secteur agricole est en fait plus complexe. Une étude que nous avons menée en 2009

recensait ainsi une cinquantaine de métiers « en tension » ; les difficultés de recrutement concernent aussi bien les semenciers (où l'on peine à trouver des compétences pointues) que la production agricole ou le secteur agroalimentaire, réputés pour leurs conditions de travail parfois difficiles. Pourtant, ces métiers ont bien changé et la plupart intègrent des nouvelles technologies qui les rendent moins pénibles et plus attractifs. De mon point de vue, il convient

en premier lieu de coordonner les actions menées dans nos filières pour attirer les jeunes... et les moins jeunes !

Selon vous, quel est l'avenir de ce secteur professionnel ?

G. F. : Le secteur agroalimentaire est aujourd'hui l'un des rares qui reste stable en termes d'emploi et propose même des perspectives de recrutement intéressantes. Il offre par ailleurs de vraies opportunités de carrière, y compris à des jeunes peu qualifiés. ✱

témoignage

“ DÉVELOPPER LE SENTIMENT D'APPARTENANCE ”

Jacques Rouchaussé, président Les Producteurs de légumes de France (et Hélène Boucherie, chargée de mission)

« Les professionnels le savent : il est de plus en plus difficile d'attirer une main-d'œuvre compétente dans des métiers perçus comme difficiles. Dans ce contexte, nos entreprises doivent tout particulièrement soigner l'accueil de leurs recrues, leur présenter leur responsable, leur faire visiter les lieux, valoriser leur place dans l'organisme, en un mot, développer leur sentiment d'appartenance, mais aussi valoriser leur mission. D'où la nécessité de la présence d'une chargée de mission responsable de toutes les questions liées aux ressources humaines dans les entreprises de production légumière. »



Le futur de l'horticulture

>>> Quelle place occupera le végétal dans nos villes ? Le pétrole sera-t-il vert ? Questions-réponses pour débusquer les prochaines tendances.

{ Alimentation }

LES INNOVATIONS ALIMENTAIRES CORRESPONDENT-ELLES À LA DEMANDE ?

→ **Pas toujours.** Une étude menée par TNS Sofrès pour le SIAL* indique en effet que les attentes des consommateurs fluctuent fortement en fonction des pays. Une exigence reste toutefois partagée par le plus grand nombre : 52,5 % des consommateurs veulent du plaisir. Si les attentes en termes de santé sont en baisse (21,1 % en 2012, contre 26 % en 2007), la praticité des aliments demeure une attente forte (15,6 %) et l'éthique progresse (2,3 %, contre 0,6 % en 2001). Au final, les consommateurs cherchent principalement des plaisirs authentiques et abordables plus que des produits créatifs ou haut de gamme.

* Salon international de l'agroalimentaire

{ Métiers }

QUELLE SERA LA PLACE DU VÉGÉTAL DANS NOS VILLES EN 2025 ?

→ **Le groupe de veille et prospective horticole Horteia en est certain :** en 2025, le végétal sera horizontal. Présent dans nos habitats de très longue date (les abris en bois sont parmi les plus anciens imaginés par l'homme), le végétal occupera prochainement plus de place dans l'urbanisme. De nouveaux métiers ne manqueront pas de découler de ce parti pris : parmi eux, le végétalisateur urbain concevra et fabriquera du végétal en dalles ou plaques pour le bâti et livrera ses produits en kits modulaires et démontables. Son offre sera segmentée pour répondre aux attentes des clients en fonction des bâtiments à végétaliser et des problématiques d'isolation ou de dépollution à résoudre. Les jardiniers urbains et les végétalisateurs de bureaux et patios seront également recherchés.

{ Biocarburants }

LES PLANTES REMPLACERONT-ELLES LE PÉTROLE ?

→ **Si les ingénieurs savent réaliser cette opération de « chimie verte »**, il n'en reste pas moins que les défis qui y sont associés freinent le développement de cette solution. Tout d'abord, les techniques envisagées restent peu rentables ; de plus, les industriels doivent suivre des directives contraignantes tant en termes de filières d'approvisionnement que d'empreinte environnementale. La question de la répartition entre terres agricoles dédiées à l'alimentation ou à l'industrie soulève par ailleurs bien des débats. Les biocarburants de deuxième génération ne devraient donc pas voir le jour avant 2020 ou 2030.

Le saviez-vous ?

→ **La couleur fait vendre.** Réalisés par les sociétés Médioflor et Smact, des nuanciers agricoles permettent d'anticiper les harmonies recherchées pour les jardins ornementaux, mais aussi sur les étals de légumes des maraîchers. Pour la saison automne/hiver 2013-2014, l'heure devrait être au mauve, au noir et au vert foncé.

Qualitropic ou les possibilités d'une île

➤➤➤ Créé en 2005, le pôle de compétitivité Qualitropic fédère des entreprises et des laboratoires de recherche publique et privée de la Réunion afin de faire émerger des projets permettant de valoriser les ressources naturelles de l'île. Sa directrice, Françoise Delabaere, revient sur les problématiques à l'œuvre dans ce territoire.

A l'instar des pôles de compétitivité hexagonaux, Qualitropic encourage de nombreux travaux de recherche consacrés à l'optimisation des techniques de production ou au développement durable. Son objectif : faire monter en compétitivité les entreprises agricoles, industrielles et de service locales grâce à des projets innovants.

Des végétaux uniques au monde

« Les thèmes de réflexion sont variés, constate Françoise Delabaere, et la 7^e édition des rencontres organisées avec le Cirad a mis en valeur des pistes de travail que nous allons prolonger. Les intervenants ont notamment évoqué de nouveaux modes de production pour optimiser la culture sous serre en milieu tropical ou envisager d'autres composts. Ils ont également abordé des enjeux agroalimentaires, s'interrogeant sur les innovations à développer en termes de packaging et de produits allégés, ou encore en réfléchissant à la meilleure façon de répondre aux problèmes de malnutrition dans les pays du Sud. »

Trop petite pour disposer de sites industriels de taille importante, la Réunion n'en possède pas moins un vrai potentiel : « L'île dispose d'un potentiel en savoir-faire, en intelligence et bien sûr en ressources, poursuit Françoise Delabaere. Elle est riche de plantes endémiques et à partir desquelles des solutions innovantes uniques pourront être imaginées. » Le parti pris de Qualitropic et de ses partenaires est donc d'élaborer de nouveaux

produits et de nouveaux process, générateurs de brevets, afin de générer à leur tour de nouvelles ressources.

Des besoins en compétences dans les cinq ans à venir

Pour l'heure, les besoins en compétences identifiés par Qualitropic portent principalement sur la recherche : il s'agit de recruter des chercheurs de haut niveau ou encore de préparer les ingénieurs (dans le cadre de la formation initiale, mais aussi continue) à l'introduction de technologies de plus en plus complexes dans les modes de production.

« À moyen terme, les entreprises devront également se projeter et remettre à plat leurs besoins en interne », souligne Françoise Delabaere. L'enjeu est de taille : il s'agira de réaliser ces « produits d'avenir » pour des marchés

“
La Réunion dispose d'un potentiel en savoir-faire, en intelligence et en ressources.”

Françoise Delabaere, directrice du pôle de compétitivité Qualitropic

porteurs que repèrent actuellement les entreprises et les laboratoires de recherche, de valoriser les ressources naturelles de la Réunion et, par ce biais, de générer des retombées économiques pour l'île entière. ✱



La Réunion, une île généreuse en plantes endémiques à partir desquelles des solutions innovantes peuvent être imaginées.

➔ AIN

À nouveaux marchés, nouvelles compétences

>>> Pour être aidées dans la conquête de nouveaux marchés, les entreprises ont parfois besoin de former leurs salariés afin d'acquérir des compétences spécifiques. Exemple avec l'entreprise Cormorèche, spécialisée dans la betterave rouge.

témoignage



“SÉCURITÉ OPTIMALE ET BÉNÉFICES À LONG TERME”

Teddy Anne, responsable
qualité, SARL Cormorèche

« Apprendre les techniques de stérilisation optimales était essentiel pour nous afin d'éviter tout risque biologique et de garantir à nos clients des produits conformes à leurs attentes. Nous pouvons désormais, grâce à la formation et aux investissements, assurer la parfaite sécurité alimentaire de nos betteraves sous vide. Les enseignements dispensés permettent en outre d'apporter de nouvelles compétences à l'entreprise, mais aussi des bénéfices à long terme... »

À quelques encablures de Lyon, sur la plaine alluvionnaire bordant la vallée de la Saône, la famille Cormorèche produit de la betterave rouge depuis trois générations. La transformation des légumes est assurée par la SARL Cormorèche, créée en 2002. « En 2012, à la suite de l'obtention de nouveaux marchés, nous avons étendu nos activités à la préparation de betteraves cuites, en cubes, stérilisées et ensachées sous vide », explique Geoffroy Cormorèche, responsable de l'entreprise. Un nouveau marché qui nécessitait de nouvelles compétences, indispensables pour mener à bien un processus de stérilisation parfait, gage de qualité sanitaire maximale. « Nous avons donc sollicité le Centre technique de la conservation des produits agricoles (CTCPA), basé à Avignon, poursuit le responsable, et avons bénéficié du financement du Fafsea pour une formation de deux jours, destinée à moi-même et

à l'un de mes collaborateurs en charge de la qualité, Teddy Anne. »

Nouveaux équipements

La formation, théorique et pratique, a notamment permis d'appréhender les notions de cartographie thermique de l'autoclave, ainsi que la recherche de points froids. Des enseignements qui appelaient des investissements complémentaires en matériel car, « pour respecter nos cycles et obtenir les meilleurs résultats, nous devons nous équiper de nouvelles clayettes de stérilisation. Ces équipements, sur lesquels reposent les betteraves lors de la montée en température, assurent des performances optimales », explique Geoffroy Cormorèche. Bilan de l'opération : « Cette formation nous a permis d'atteindre une qualité irréprochable et de gagner de nouveaux clients, dans la grande distribution notamment. Nouveaux marchés qui nous ont permis d'embaucher trois salariés. » ✨



Teddy Anne et Geoffroy Cormorèche
ont tous deux suivi une formation spécialisée
dans l'ensachage sous vide.



Les outils rendent le travail en viticulture moins pénible.

→ PACA

Les filières viticoles attirent aussi les femmes

>>> Avec la mise en place d'une formation en POE collective* fin 2012, douze demandeurs d'emploi du Var – dont six femmes – ont suivi la formation « ouvrier polyvalent en viticulture ». Pour répondre aux besoins régionaux de recrutement dans ce secteur.

Lors de la session organisée fin 2012, qui a commencé en octobre et s'est achevée le 18 janvier 2013, six stagiaires sur douze étaient des femmes... Une première ! La plupart avaient déjà travaillé dans la vigne comme saisonniers, mais manquaient de compétences identifiées pour occuper certains postes. Certains venaient d'univers totalement différents : le commerce, la restauration, un centre équestre...

De son côté, Marie-Laure Bezard, 46 ans, avait enchaîné différents petits boulots avant de faire un CDD dans la viticulture. « J'ai été ravie par cette formation qui m'a permis de rencontrer des professionnels passionnés. » Le métier est-il plus difficile pour une femme ? « Non, grâce à la modernité des outils. Ainsi, la taille se fait avec un sécateur électrique. » Conduire un tracteur ne lui a pas posé pro-

blème, pas plus qu'à ses collègues féminines. « *Le fait d'être une femme est apprécié. Selon les vignerons, nous sommes plus méticuleuses que les hommes !* »

Une forte demande de la profession

À la demande de la profession – aux côtés des deux financeurs – le Fafsea qui a assuré l'appel d'offres des organismes de formation et Pôle emploi qui a effectué le recrutement, l'Apefa (Association pour l'emploi et la formation en agriculture) du Var a mis sur pied cette formation. Au programme : 399 heures alternant cours théoriques sur les travaux de la vigne, la vinification, l'œnologie, et travaux pratiques au sein d'une exploitation du Hameau de Pomples, à Cabasse. Brahim Moussa, 23 ans, a décidé de se former après avoir travaillé dans la sécurité, puis dans l'agriculture comme saisonnier. « Nous ef-

fectuons des visites de caves, nous allons dans des magasins de matériel agricole... C'est très instructif. » Brahim Moussa espère trouver un emploi à temps plein dans

un domaine viticole près de Bandol, où il habite. ✱

* La POEC anticipe la pénurie de main-d'œuvre et envoie en formation des demandeurs d'emploi avant l'embauche.

témoignage

“ L'APEFA AIDE CHAQUE STAGIAIRE À TROUVER UN POSTE ”

Yannick Simon, président de l'Apefa du Var et exploitant au Hameau de Pomples

« Outre les aspects pratiques réalisés dans mon exploitation, il y a au cours de la formation deux stages en entreprise, d'une semaine et de 10 jours. À son issue, l'Apefa aide chaque stagiaire à trouver un poste. Au bout de quelques années, 80 à 85 % des personnes formées trouvent un CDD de longue durée ou un CDI. Les besoins sont importants dans le Var : la population des ouvriers viticoles vieillit ; les exploitations sont de plus en plus grandes et ont besoin d'ouvriers sachant conduire un tracteur, pour le labour, les traitements phytosanitaires, le broyage des sarmants... Des tâches qui figurent au programme de cette formation effectuée en POE collective. »

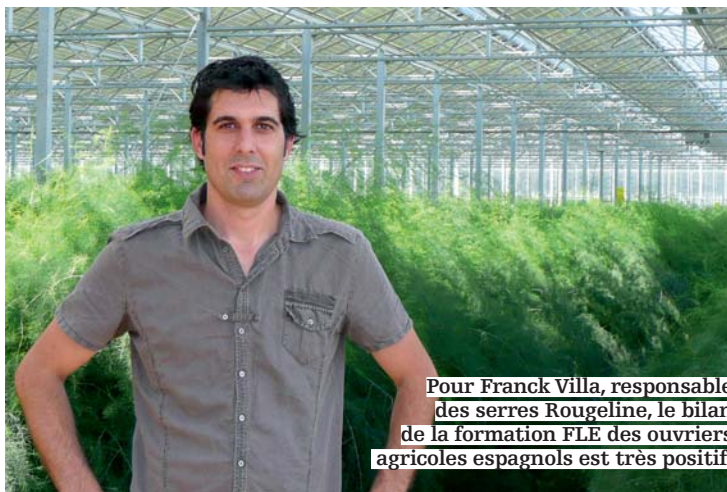


des formations,
des régions

→ LANGUEDOC-ROUSSILLON

Rendre le français accessible aux salariés étrangers

>>> Ne pas parler français constitue, au-delà d'une indéniable gêne, une entrave à la progression professionnelle et à la fidélisation de la main-d'œuvre. L'apprentissage du FLE permet de surmonter cette triple difficulté.



Pour Franck Villa, responsable des serres Rougeline, le bilan de la formation FLE des ouvriers agricoles espagnols est très positif.

Implantées au sud de Perpignan, les serres Rougeline accueillent de nombreux ouvriers agricoles espagnols. « Très coopératifs et volontaires, ces salariés sont toutefois entravés par leurs lacunes en français », constate Franck Vila, responsable des serres.

C'est pourquoi, depuis plusieurs années, nous les incitons à suivre une formation de français langue étrangère (FLE) adaptée à leur niveau. » L'initiative des serres Rougeline est d'autant plus intéressante que les ouvriers agricoles peuvent être rétifs à ce type de formation : « La plupart d'entre eux ont rapidement quitté le système scolaire et rechignent à se replonger dans les livres, poursuit Franck Vila. Le personnel encadrant doit donc mener un travail de mobilisation pour leur donner envie de s'inscrire à la formation, puis de persévérer dans la durée. »

tives ou sortir de leur communauté pour s'intégrer dans leur voisinage. Pour qu'elle soit perçue comme un vrai plus et non comme une charge, chaque formation est concentrée sur une quinzaine de jours et organisée aux horaires de travail habituels, durant une heure et demie l'après-midi.

L'organisation en groupes de niveau permet d'affiner l'enseignement au gré des aptitudes de chacun. La mise en place d'une telle formation ne s'improvise pas, bien sûr. « Afin de proposer un apprentissage quasi sur mesure, nous nous sommes rapprochés d'autres serristes avec lesquels nous avons mobilisé un formateur commun (l'Alfmed) qui a accepté de délocaliser la formation sur nos sites, rappelle Franck Vila. Avec l'appui du Fafsea, nous avons structuré les groupes et défini la nature de la formation. Le fait que tous les ouvriers en ont suivi l'intégralité constitue pour moi un bilan très positif. » ✨

témoignage

“ J'AI GAGNÉ EN AUTONOMIE ET JE PEUX ÉCHANGER MIEUX AVEC MES COLLÈGUES ”

Alvaro Alcaraz, ouvrier agricole

« La formation a demandé un vrai investissement personnel et il faut être prêt, le soir, à prendre sur son temps pour réviser ses leçons. Au final, je suis très heureux de l'avoir suivie : j'ai gagné en autonomie et j'arrive à mieux échanger avec mes collègues. Je m'intègre également mieux dans mon environnement. Par exemple, je peux regarder la télévision française, ou écouter la radio. À l'avenir, j'aimerais aller un pas plus loin et suivre une formation plus longue pour renforcer mes bases et développer mon vocabulaire. »

N.D.L.R. : dans un souci de compréhension, les propos de M. Alvaro Alcaraz ont été légèrement réécrits.

Des bénéfices sur la vie personnelle

Le bénéfice de cet apprentissage est double : il permet de mieux échanger entre collègues et de gagner en autonomie ; mais il a également d'indéniables retombées sur la vie personnelle des salariés, qui peuvent entreprendre seuls des démarches administra-

→ CHER

Une solution gagnant-gagnant

➤➤➤ À la suite d'une intense période de gel, les arboriculteurs du Cher ont vu leurs récoltes décimées tandis que leur personnel était contraint au chômage technique. C'est pourquoi ils ont profité de ce sinistre pour former les salariés, et ainsi les fidéliser.

Mi-avril 2012, le gel s'est installé dans le Cher, détruisant près de 80 % des récoltes – pommiers principalement – de certains vergers. « *Les exploitants étaient résolus à ne pas licencier. Encore fallait-il trouver une solution pour occuper les salariés et réduire les charges financières* », explique Pascal Boyer, formateur arboricole. La solution est venue d'un élan multipartenarial impliquant notamment la FDSEA, le Fafsea, le Conseil régional et la Chambre d'agriculture. Objectif : proposer aux personnels différents types de formations allant du permis de cariste à la bureautique, en passant par la taille et la conduite des pommiers. « *Cette formation était parfaitement en phase avec les attentes du terrain et, de plus, compte tenu du contexte, a pu être développée sur un cycle long* », analyse Pierre-Marie Lagogue, arboriculteur, responsable de la SARL Les Bergerons, dans le Cher.

Une expérience renouvelée en 2013

Au total, trois sessions de 3 jours, rassemblant chacune 12 personnes, ont ainsi été consacrées à la taille et la conduite des pommiers. Ce cursus a permis de rappeler l'évolution d'un arbre, les différentes méthodes de taille adaptées à chaque variété, la pratique de la taille dans le verger... « *La durée de la formation était adaptée à un travail en profondeur*, commente Pascal Boyer, *ceci a éveillé la curiosité des participants qui se sont intéressés aux différentes approches de taille selon les régions, mais aussi en fonction des essences. Le dialogue était vraiment riche et, au final, les salariés ont vraiment pu développer leurs compétences.* » Devant le succès de ce plan, qui s'inscrit en lien avec le Pacte de continuité professionnelle du Conseil régional du Centre, la FDSEA a décidé de renouveler l'opération en 2013. Quelles que soient les conditions climatiques... ✱



Trois sessions de 3 jours, une durée de formation adaptée à un travail en profondeur.

témoignage



“ UNE VISION GLOBALE ”

Christophe Foltier, employé polyvalent, SARL Les Bergerons

« **Se remettre en cause, savoir écouter les conseils d'un technicien professionnel sont essentiels dans ce métier, ceci même si j'ai 20 ans d'expérience dans le domaine de la taille. Les techniques évoluent, sont différentes d'une région à l'autre, et cette formation a permis d'avoir une vision globale et très enrichissante. À terme, elle permet d'améliorer le rendement du verger, la qualité aussi, notamment en termes de coloration des fruits, de diminuer l'emploi de produits phytosanitaires par une taille efficace, et enfin de contribuer au développement des ventes de pommes.** »



→ Téléprocédure

COMMENT OBTENIR SA CARTE CERTIPHYTO

>>> Après la formation Certiphyto, vos salariés doivent demander à la Draaf* leur carte de certificat individuel professionnel. Attention, ce n'est pas automatique et l'on gagne du temps à bien suivre la procédure. Visite guidée.

RAPPEL : UN CERTIFICAT CERTIPHYTO POUR QUI ?

> La formation Certiphyto atteste d'un socle de connaissances relatives à la bonne utilisation des pesticides (pour l'environnement, la santé, etc.). Seuls les titulaires de moins de 5 ans d'un diplôme agricole en sont dispensés, ainsi que ceux qui figurent sur la liste du ministère.

SALARIÉS, COMMENT DÉMARRER LA PROCÉDURE ET VOUS INSCRIRE ?

> **Accéder à un ordinateur avec connexion Internet**, une adresse de messagerie, une imprimante, et avoir avec soi l'attestation de présence au stage Certiphyto délivrée par l'organisme de formation.

1/ Se connecter sur www.mon.service-public.fr dans « Créez votre compte personnel ». Conserver par écrit les identifiant et mot de passe, comportant des chiffres et des lettres.

2/ Un e-mail est envoyé sur votre

messagerie, permettant de valider le compte.

3/ Il suffit, sous 24 heures, de cliquer sur le lien à l'intérieur de l'e-mail reçu.

REMPLIR LE FORMULAIRE DE DEMANDE DE CARTE CERTIPHYTO (CERFA)

> **Sur www.mon.service-public.fr** taper « certificat individuel » dans le moteur de recherche. Cliquer sur le lien « produits phytopharmaceutiques - demande de certificat individuel professionnel ». Remplir les champs état civil, coordonnées personnelles, fonction. Cocher les cases « 1^{re} demande » + « au titre d'une formation et/ou d'un test » concernant le type de Certiphyto demandé. Si la formation a duré deux jours, cocher « au titre de la formation seule ». Il est également demandé de renseigner le nom et le prénom du signataire de l'attestation remise par l'organisme de formation.

FINALISER LA DEMANDE, VÉRIFIER LA PROCÉDURE

> **Il est important de ne PAS cliquer sur le bouton**

« **transmettre ma demande** »

tant que le formulaire complété qui synthétise toutes les données précédemment saisies (Cerfa) n'est pas ouvert puis IMPRIMÉ, sinon il faudra tout recommencer ! Il faut signer ce document avant de l'adresser par courrier postal à la Draaf* du lieu de domicile. Coordonnées disponibles sur le site.

Vérifier ensuite dans sa boîte l'e-mail de confirmation intitulé « Demande transmise ». Pour que la demande soit définitivement validée, il faut à la fois envoyer le document Cerfa imprimé à partir du site mon.service-public.fr et l'attestation de présence en stage de l'organisme de formation + enregistrer en parallèle la demande directement sur le site. Garder une copie des documents papier signés avant envoi.

*Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt

Quelle est l'origine du Certiphyto ?

→ **Certiphyto s'inscrit dans le cadre du plan Ecophyto**, piloté par le ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt à la suite du Grenelle de l'environnement de 2008. Il a pour objectif de « diminuer le recours aux produits phytopharmaceutiques, en zones agricoles et non agricoles, tout en continuant à assurer un niveau de production élevé tant en quantité qu'en qualité ». D'ici à octobre 2013, l'ensemble des entreprises de distribution et de vente de produits phytosanitaires auprès des professionnels et du grand public, ainsi que celles des travaux et services, devront obtenir leur certification Certiphyto (ou 2014 pour les autres professionnels utilisateurs).

*Source : ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt

2 mois

C'est le délai d'attente

pour se voir délivrer la carte Certiphyto.

Pour en savoir

<http://agriculture.gouv.fr/ecophyto>

→ Formation

DES GUIDES 2013 EN LIGNE À LA DEMANDE

>>> Pour plus de souplesse et de performance, des catalogues à personnaliser – parmi 2 500 formations régionales et sectorielles recensées avec soin – remplacent désormais sur Internet les traditionnels guides annuels.

LE « SUR MESURE » DES GUIDES DE FORMATION

> **Chaque année, les cotisations des entreprises** au titre de la Formation professionnelle continue (FPC) leur ouvrent des droits pour planifier la formation de leurs salariés. Ces contributions permettent notamment de bénéficier d'une prise en charge très avantageuse des formations professionnelles interentreprises du Fafsea. Pour plus de souplesse et de performance, des guides personnalisés de ces formations remplacent désormais les traditionnels guides annuels.

ACCESSIBLES 7 JOURS/7, 24 HEURES/24

> **En allant sur le moteur de recherche du site Fafsea.com**, espace Employeurs, et en cliquant sur Plan interentreprises du Fafsea, vous accédez à un moteur de recherche. Ce dernier vous permet d'avoir accès à des sélections de formations interentreprises, c'est-à-dire réalisées par un organisme qui réunit des salariés de plusieurs entreprises sur une thématique de formation donnée.

ACTUALISÉS EN PERMANENCE

> **Parce que vos besoins** peuvent évoluer durant l'année, les stages recherchés sont actualisés. Il s'agit de sélections sur mesure, à la demande.

DISPONIBLES SELON VOS CRITÈRES

> **Le moteur de recherche du site Fafsea.com** s'est enrichi de nouveaux critères pour devenir encore plus complet. Vous avez déjà la possibilité d'obtenir les listes des formations triées, selon votre choix, par domaine d'activité, par région et par thématique, selon la période désirée, ou bien par département et par organisme de formation.



Scannez ce QR code pour arriver directement sur la page Internet du moteur de recherche des guides du Fafsea.

POUR SUIVRE UNE FORMATION EN SEULEMENT 3 ÉTAPES

- 1 Choisir une formation
- 2 Inscrire son ou ses salarié(s)
- 3 Participer

Prévoyez toujours un mois minimum d'inscription avant le départ en formation !

Pour en savoir

Si vous n'avez pas accès à Internet

Faites connaître vos besoins en demandant une sélection d'actions de formations interentreprises, selon la fréquence et les critères de votre choix, directement à l'antenne du Fafsea du département appartenant à la région à laquelle votre entreprise est rattachée. Attention, Basse et Haute-Normandie sont rassemblées en 27, ainsi qu'Alsace et Franche-Comté en 67.

Implantations régionales du Fafsea :



Un doute ?

Contactez le siège au 01 70 38 38 38.

Le saviez-vous ?

→ Le Fafsea prend en charge :

- L'intégralité des coûts pédagogiques des formations. Le Fafsea réglant directement l'organisme de formation, l'entreprise n'avance donc aucun frais.
- La rémunération du salarié en son absence (dans la limite de 110 % du Smic non chargé par heure de formation suivie).
- Seuls les frais annexes (transport, hébergement et repas) liés au départ en formation sont à la charge de l'employeur. Ces frais sont pris en charge par l'employeur selon les règles appliquées dans l'entreprise en matière de mission professionnelle.



Pour Éric Lequertier, une de ses lignes directrices est d'offrir à ses collaborateurs les meilleures conditions de travail.

“ La formation permet de garantir la performance des salariés, et donc la capacité de l'entreprise à proposer une offre de qualité et innovante à ses clients. ”

la matière (il est titulaire d'une thèse sur la rénovation des jardins anciens et a récemment validé un master de gestion) atteste, s'il le fallait, son réel intérêt pour ce sujet.

Demain se prépare aujourd'hui

Désormais forte de 52 collaborateurs, l'entreprise propose dès à présent les solutions techniques qui seront incontournables dans les prochaines années. « *Nous réfléchissons particulièrement à la transformation des eaux pluviales en eau d'arrosage et nous sélectionnons les plantes qui vivront dans les bassins d'ornement alimentés par ces eaux* », précise-t-il. Et parce qu'il reste convaincu que les meilleures idées émergent de l'échange, le chef d'entreprise fait partie de plusieurs réseaux : l'UNEP*, le réseau Exavert et la FFP**. « *Bien sûr, nous parlons des problématiques liées aux paysages, mais pas seulement*, insiste-t-il. *Les questions liées aux ressources humaines, au management, à l'innovation y ont également toute leur place.* » ✱

* Les entreprises du paysage

** La Fédération française du paysage

La fine fleur du paysage

>>> Éric Lequertier est architecte-paysagiste. Et bien plus encore : chaque jardin qu'on lui confie prend un avant-goût de paradis.

➔ ÉRIC LEQUERTIER

1983

crée son entreprise, implantée à Dinard et Saint-Malo

1989

débute l'activité piscine, spa et sauna

1993

obtient sa thèse consacrée à la rénovation des jardins anciens

2003

inaugure un deuxième espace commercial

2010

ouvre une plateforme de compostage de 10 000 m² et décroche un master de gestion économie et management

Fils d'agriculteur, Éric Lequertier a toujours su qu'il exercerait un métier en lien avec la terre.

Et de la pensée à l'action, il n'y a chez lui qu'un pas. Titulaire d'un BTS Paysage, il se met à son compte à 21 ans et crée une entreprise structurée autour d'un cœur de métier qui le passionne : la conception de jardins.

« *Les trois lignes directrices qui fondent notre culture d'entreprise se sont vite imposées*, note Éric Lequertier. *D'emblée, j'ai souhaité*

proposer une offre de qualité et innovante. » Pour preuve, l'entreprise intègre les métiers de la piscine dès 1989 (ses confrères suivront dix ans plus tard) et démarre les services à la personne en 2006. La troisième ligne directrice reste le parti pris durable d'offrir aux collaborateurs des conditions de travail les meilleures possibles. « *Cela passe par deux choses*, poursuit Éric Lequertier : *créer un environnement professionnel agréable et accorder sa juste place au budget formation.* » Son propre cheminement en