

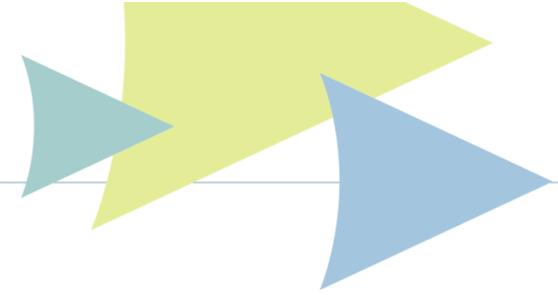


**ETUDE PROSPECTIVE SUR LES MÉTIERS STRATÉGIQUES,
ÉMERGENTS, EN ÉVOLUTION ET EN TENSION DANS LA
COOPÉRATION AGRICOLE**

Rapport final

Septembre 2021





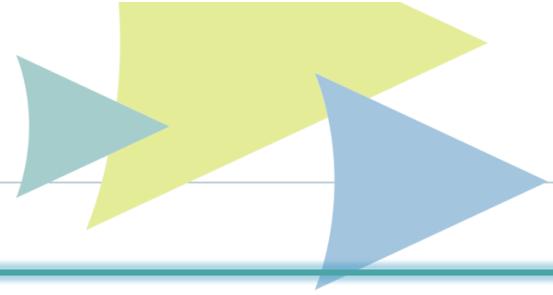
- ▶ **INTRODUCTION** p. 3

- ▶ **1 – PROSPECTIVE ET TENDANCES D'ÉVOLUTION DU SECTEUR** p. 8

- ▶ **2 – IDENTIFICATION ET PREMIÈRE CARACTÉRISATION DES MÉTIERS SSET** p. 35

- ▶ **3 – CARACTÉRISATION DÉTAILLÉE DES MÉTIERS RETENUS** p. 59

- ▶ **ANNEXES** p. 108



▶ INTRODUCTION

- ▶ 1 – PROSPECTIVE ET TENDANCES D'ÉVOLUTION DU SECTEUR
- ▶ 2 – IDENTIFICATION ET PREMIÈRE CARACTÉRISATION DES MÉTIERS SSET
- ▶ 3 – CARACTÉRISATION DÉTAILLÉE DES MÉTIERS RETENUS
- ▶ ANNEXES

- ▶ Une Coopération agricole, centrale dans la compétitivité de l'agriculture et de l'agroalimentaire français, soumise à de nombreux facteurs de changement.
- ▶ Des enjeux de mobilité, de passerelles et de formation pour sécuriser les parcours professionnels et la compétitivité des entreprises.
- ▶ Une attente forte des branches de la Coopération agricole pour :
 - ▶ Actualiser et compléter l'analyse d'impacts des facteurs de transformation sur les métiers de la coopération agricole
 - ▶ Identifier et caractériser les métiers stratégiques, sensibles et en tension (SSET) de la Coopération Agricole
 - ▶ Définir les besoins d'accompagnement des entreprises et des salariés sur les métiers SSET et proposer un plan d'actions pour y répondre
- ▶ Une dimension prospective, interbranche et paritaire, incarnée par l'Observatoire, qui fonde la logique de l'étude.



S'inscrire dans le prolongement des travaux antérieurs et trouver la bonne articulation avec les projets transverses (renovation du répertoire des métiers notamment)



Concentrer les efforts sur l'analyse des facteurs de changement, notamment « amont » et spécifiques à la coopération agricole, moins documentés aujourd'hui, Hiérarchiser les impacts majeurs sur les métiers

Préalables méthodologiques

- Moyens mobilisés* en phase 1 -

Introduction

10 filières investiguées



19 études documentaires analysées



9 entretiens réalisés auprès d'experts de la Coopération Agricole



10 enjeux identifiés



*Détails en annexes

Préalables méthodologiques

- Moyens mobilisés* en phase 2 -

Introduction

3 sources exploitées



21 entretiens réalisés auprès de dirigeants et DRH-RRH de coopératives

+2 entretiens complémentaires



4 définitions métiers et 17 indicateurs retenus

- Métier stratégique
- Métier en particulière évolution
- Métier émergent
- Métier en tension

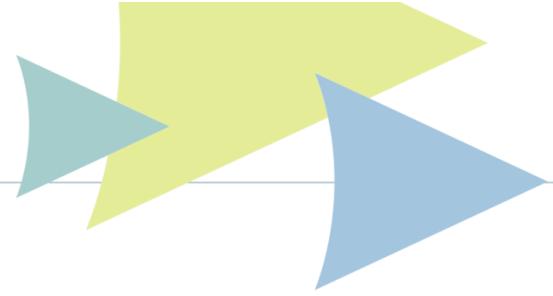


42 métiers analysés

24 spécifiques à 1 filière
18 communs à plusieurs filières



*Détails en annexes



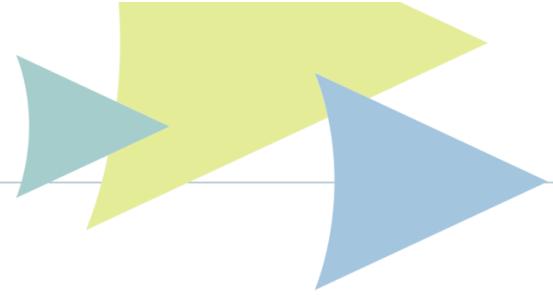
▶ INTRODUCTION

▶ **1 – PROSPECTIVE ET TENDANCES D'ÉVOLUTION DU SECTEUR**

▶ 2 – IDENTIFICATION ET PREMIÈRE CARACTÉRISATION DES MÉTIERS SSET

▶ 3 – CARACTÉRISATION DÉTAILLÉE DES MÉTIERS RETENUS

▶ ANNEXES

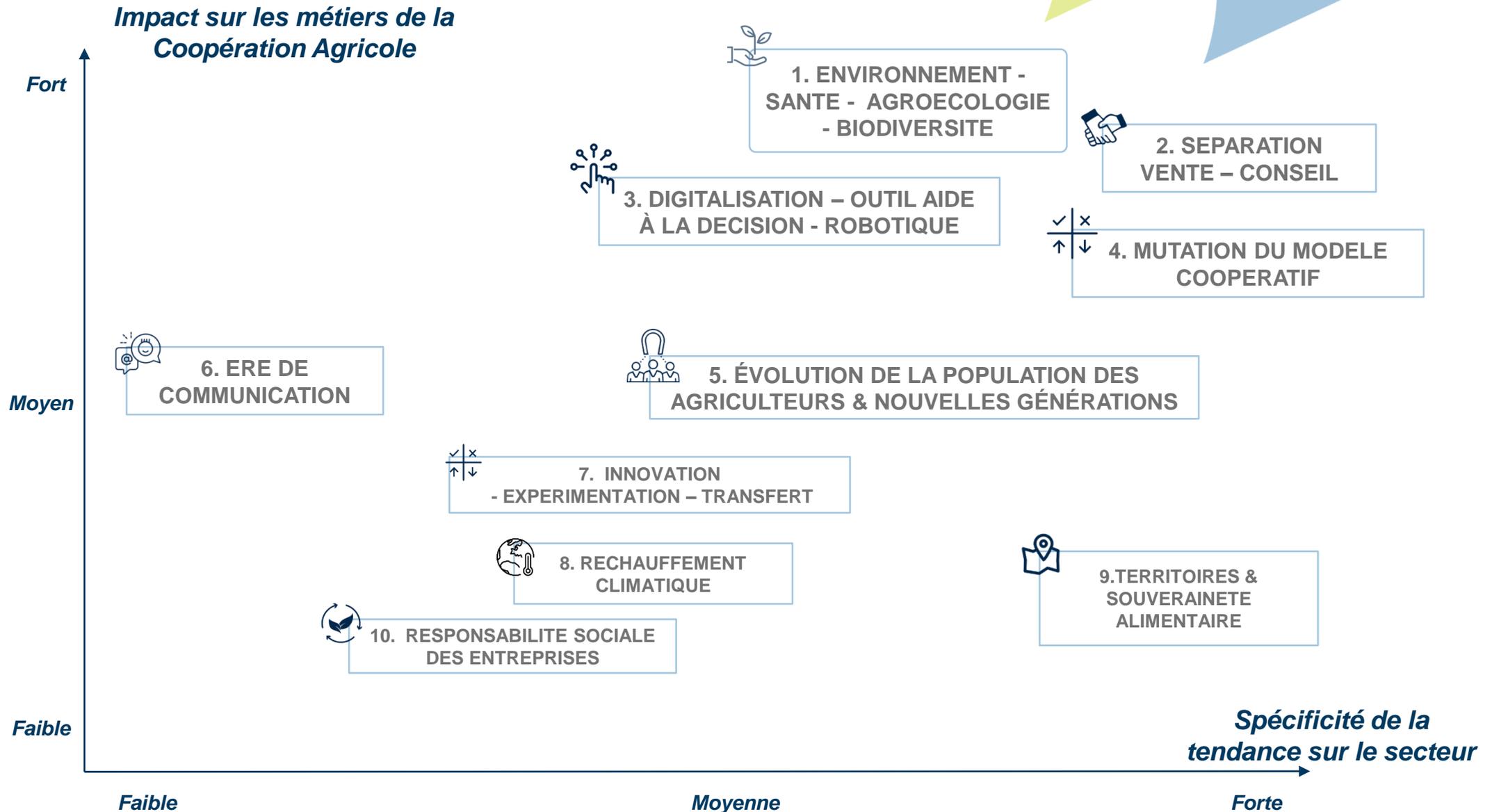


▶ 1 – PROSPECTIVE ET TENDANCES D'ÉVOLUTION DU SECTEUR

- 1.1 – Enjeux de la Coopération Agricole
- 1.2 – Enjeux détaillés par branche

Cartographie des 10 enjeux du secteur et leur niveau d'impact sur les métiers de la Coopération Agricole

Enjeux de la CA



1. Environnement - Santé - Agroécologie – Biodiversité

Enjeux de la CA



- ▶ Volonté des politiques et sociétés françaises et européennes de limiter les impacts négatifs de l'agriculture sur l'environnement et la santé des agriculteurs et des consommateurs. L'agroécologie cherche notamment à proposer des alternatives aux pratiques actuelles, et se veut complémentaire à la démarche Bio.

Eléments accélérateurs	Eléments défavorables	Métiers impactés
<ul style="list-style-type: none"> • Une tendance de fond et de plus en plus encadrée au niveau politique et réglementaire : L'ensemble des nouvelles politiques soutiennent une nouvelle agriculture ayant moins d'effets négatifs sur l'environnement et la santé (cf. continuité des plans Ecophytos). La nouvelle PAC tend largement vers l'écoconditionnalité des aides (pas sur toutes les OCM/filières). • Une prise de conscience générale et un phénomène de masse : Toutes les structures (opérateurs économiques, territoires, associations) ont mis les enjeux environnementaux comme priorité n°1. Cela génère une très forte demande en changement et en accompagnement. • Une volonté de la Coopération Agricole d'être leader sur le sujet environnemental et biodiversité : la Coopération Agricole souhaite mettre les moyens pour répondre durablement aux enjeux environnementaux. • Des outils digitaux qui amélioreront la gestion des pressions sur l'environnement : la démultiplication du conseil « plutôt généraliste et systémique » pour accompagner le changement pourra se faire qu'avec l'aide des outils digitaux ; rapidité-agilité-performance du conseil, effet réseau (cf. question expertise pointue) et comparaisons des problématiques... • Une réglementation durcie sur l'emballage : les prochaines réglementation vont renforcer les obligations de résultat autour du tri et de la revalorisation des déchets. • De nombreux défis à venir à relever : pour la filière élevage (phosphore, nitrates, émission gaz et ammoniacque, réchauffement climatique, résidus antibiotiques, alimentation autonome) comme pour celle du végétal (résidus produits phytosanitaires, Glyphosate, Néonicotinoïdes, ...), les compétences attendues sont en forte évolution. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une agriculture et une alimentation à deux vitesses : les modèles conventionnels historiques ont prouvé leur capacité à disposer d'une agriculture compétitive (productivité et prix) et à apporter à la population des denrées alimentaires saines et en quantité... Les nouveaux modèles de production devant intégrer un usage de produits phytosanitaires et traitements plus raisonné, voire prohibé, peuvent produire des denrées alimentaires plus chères et donc accessibles qu'à une certaine partie de la population (cf. cas du Bio). • Des objectifs trop ambitieux, inatteignables et démobilisateurs : les différents plans Ecophytos n'ont pas eu les résultats escomptés, certains objectifs notamment en élevage sont très ambitieux (-365 millions T d'émissions d'ici les 30 prochaines années). • Une pression accrue sur les conseillers : les conseillers agricoles doivent intégrer les nouvelles contraintes de leur métier (cf. séparation vente-conseil) et répondre à de nouveaux enjeux notamment concernant de la baisse des impacts sur ambitieux l'environnement. • Une gestion de l'eau complexe et déconnectée des enjeux de l'agriculture : l'accès à l'eau est essentiel pour l'ensemble des cultures et élevage. La gestion des équilibres performance vs limitation d'usage de l'eau sera de plus en plus complexe à l'avenir. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conseiller technique généraliste ✓ Conseiller technique spécialisé (agroécologie) ✓ Conseiller spécialisé / certificateur

2. Séparation vente – conseil

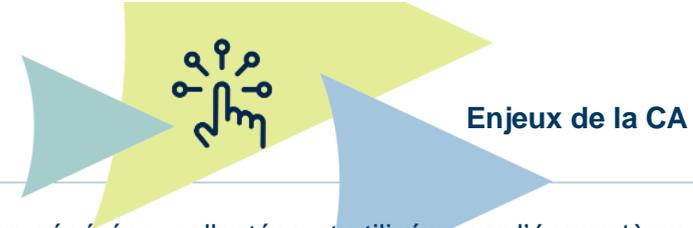


Enjeux de la CA

- ▶ Issue de la loi Egalim du 30 octobre 2018, une ordonnance a été publiée le 24 avril 2019 sur la séparation des activités de conseil et de vente des produits phytosanitaires dans les structures coopératives céréalières, afin de garantir l'indépendance du conseil délivré aux agriculteurs.
- ▶ Il semble que de nombreuses coopératives aient privilégié la vente au conseil.

Eléments accélérateurs	Eléments défavorables	Métiers impactés
<ul style="list-style-type: none"> • Un conseil plus global pour répondre aux enjeux des agriculteurs : Les exploitations étaient pilotées essentiellement par atelier; désormais les agriculteurs recherchent un conseil global/transversal inter-ateliers pour adapter plus précisément leurs stratégies; tout en souhaitant mobiliser des expertises sur des sujets telles que la Compétitivité de leur activité, la décarbonation, la limitation des intrants. • Un modèle combinatoire « conseil physique global » + « conseil expert à distance » : de nouvelles possibilités de combiner le conseil généraliste/global et le conseil expert se mettent en place. Ce dernier peut être effectué à distance via le conseiller généraliste ou directement auprès de l'agriculteur. La mise en réseau et la coordination des expertises spécifiques seront facilitées par les nouveaux outils digitaux. • Vers une personnalisation du conseil pour choisir sa stratégie de valorisation et les marchés : Les nouvelles générations d'agriculteurs, les néo-agriculteurs, l'agrandissement des exploitations avec des agriculteurs entrepreneurs modifient les attentes en terme de conseil : une individualisation/personnalisation du conseil est nécessaire pour permettre à l'agriculteur de cibler les marchés les plus bénéfiques pour ses productions, grâce à une information performante de sa coopérative. • Un conseil adaptable en fonction de la cible : Les outils digitaux pourraient organiser ces flux d'informations de conseil en fonction des attentes des cibles (coopérateur-chef d'exploitation et salarié) • Un conseil basé historiquement sur l'observation individuelle et qui devrait tendre aussi vers une comparaison de groupe : actuellement le conseil se base sur une observation « années antérieures » des parcelles/ateliers, dorénavant le conseil, grâce aux nouveaux outils, doit encore plus se baser sur des comparaisons entre différentes exploitations/ateliers/profils types. • Des compétences de diagnostic qui doivent être complétées par des compétences de modélisation technico-économique : au-delà des diagnostics, déjà effectués par les conseillers, les évolutions attendues sont désormais vers la proposition de modèles technico-économiques fiables et durables. • Un conseil avec engagement de résultat et pas forcément que de moyens : sur des métiers très techniques de la coopération agricole (ex. insémination), les agriculteurs attendent des techniciens de la coopérative un pilotage et une assurance de résultat sur le volet productivité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Complexification du process conseil – choix – vente produit et manque de synthèse/aide au choix pour l'agriculteur : l'agriculteur pourrait à terme se concentrer que sur quelques interlocuteurs faute de temps et du nombre importants d'interlocuteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conseiller technique généraliste ✓ Conseiller technique spécialisé (accessibilité / réseau) ✓ Chargé de pilotage de performance de l'exploitation

3. Digitalisation – outil d'aide à la décision (OAD) – Robotique



- ▶ La digitalisation s'entend comme la valorisation – via des outils digitaux – de l'ensemble des données générées, collectées et utilisées par l'écosystème coopératif à savoir les territoires, les exploitations agricoles, les structures coopératives, les conseillers, les partenaires (ex. transporteurs-logisticiens, laboratoires, comptables et fournisseurs...), et les consommateurs (ex. réseaux sociaux, applications de conseil à l'achat).
- ▶ Aussi les technologies numériques telles que la Data, la blockchain et la robotique se développent dans l'écosystème de la coopération agricole.

Eléments accélérateurs	Eléments défavorables	Métiers impactés
<ul style="list-style-type: none"> • Face à la nette augmentation du volume de données, une demande accrue d'accessibilité et d'interprétation des données : La plupart des coopératives sont équipées d'outils de collecte des informations, rarement centralisées (souvent déportées). Les résultats des OAD devront être analysés avec des connaissances sur le sol et les écosystèmes. • Des grands groupes coopératifs très engagés dans le blockchain : certains grands groupes coopératifs investissent dans la mise en place de blockchain avec leurs partenaires amont (fournisseurs) et aval (logisticiens et distributeurs). • Un digital accélérateur pour la vente : notamment par les sites internet de vente, mais grâce à la gestion numérisée des données (stock, vente, approvisionnements) la mise en œuvre du digital apparaît incontournable. L'augmentation des ventes en ligne accélère les projets digitaux. • Montée en puissance des plateformes d'achat ou de vente : les coopératives développent ou utilisent de nombreuses plateformes de marché (vente, achat, achat & vente) nécessitant une forte digitalisation des données. • L'ère de la communication instantanée oblige à une gestion performante des données : l'accès à l'information en temps réel et la nécessité accrue de « tracer » au delà de la demande réglementaire est croissante ; demande du consommateur (cf. appli, recherche information produit), de la réglementation (cf. origine matière), et des distributeurs (cf. gestion de crise),... • De plus en plus de preuves de concept opérationnelles dans le digital-capteur et robotique : un nombre grandissant de solutions en phase de test et en vente qui apportent du concret auprès des agriculteurs et conseillers. • Une montée en puissance de l'intelligence artificielle : certains métiers peuvent subir des révolutions en fonction du déploiement et l'adaptation de l'IA (cf. conseiller, salarié en charge de la gestion d'atelier d'élevage via l'analyse comportementale des animaux...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Un sentiment que les coopératives françaises ont moins de compétences spécialisées digital : il semble que comparé à d'autres pays au fort poids coopératif (ex. Allemagne, Pays-Bas), les coopératives françaises aient moins de compétences et organisations dédiées au digital. Une illustration à travers de nombreuses coopératives qui n'ont pas de site internet performant ou d'outils EDI (Echange Données Informatisées), ERP, CRM... • Un appel systématique à la sous-traitance : l'appel à la sous-traitance est indispensable pour de nombreuses tâches, mais la question est autour de l'équilibre nécessaire pour ne pas être trop dépendant et limiter certains coûts. • Trop d'outils spécifiques et de niche : avoir un outil par sujet/problématique avec ses propres fonctions limiterait grandement le déploiement des outils digitaux 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Webmaster ✓ Electrotechnicien ✓ Responsable et technicien SI ✓ Responsable blockchain ✓ Analyste de données / data manager ✓ Conseiller technique spécialisé (agroécologie, sensibilité sol et écosystèmes) ✓ Conseiller technique spécialisé (innovations)

4. Mutation du modèle coopératif



- ▶ Historiquement les modèles coopératifs ont pour vocation la **mutualisation des moyens à l'échelle d'un territoire** pour mettre en marche un **volume critique** (massifié) **de produits**.
- ▶ **Ce modèle est actuellement en mutation** au regard des nouvelles politiques et du positionnement adopté par les coopératives.

Éléments accélérateurs	Éléments défavorables	Métiers impactés
<ul style="list-style-type: none"> • Un passage de filières en « flux poussés » vers des filières en « flux tirés » : encore trop de filières et de coopératives « poussent leurs produits » sur les marchés au prix du marché, sans client final et positionnement a priori. Le changement attendu est vers plus de filières et coopératives engagés dans des partenariats et contractualisations afin de mettre en marché des produits attendu par les clients/distributeurs avec des mécaniques d'anticipation de production et de conditions commerciales. • Une gestion par type de marché dès le coopérateur avec une personnalisation selon des types d'exploitation : les coopératives auront probablement de plus en plus de marchés spécifiques, il s'agira d'avoir un pilotage des activités par marché de l'exploitation à la distribution et pas que par maillon/fonction. • Une « reproximisation » de la coopérative via des stratégies de fidélisation et de services à valeur ajoutée adaptés à chaque typologie de coopérateur : les coopératives devront s'engager dans des stratégies de fidélisation de leurs coopérateurs avec une personnalisation des approches pour être encore plus proche des coopérateurs. • Une recherche de valeur ajoutée engagée depuis plusieurs années : La plupart des coopératives ont engagé des stratégies de conquête de la valeur... ou au moins l'on inscrit dans leurs priorités stratégiques. • Des investissements en accord avec la stratégie : des outils qui sont globalement performants pour répondre aux stratégies choisies volume et/ou valeur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une fragilité financière limitant la prise de risque et les investissements : une part des coopératives une situation financière fragile qui limite le réinvestissement et la prise de risque de changement de stratégie (cf. stratégie « fil de l'eau »). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manager du changement / transition ✓ Responsable / animateur de marché (de la production à la vente) ✓ Chargé de marketing et fidélisation des coopérateurs

5. Évolution de la population des agriculteurs & nouvelles générations



- **Un tiers des agriculteurs partiront à la retraite dans les 10 prochaines années**, ce qui va modifier profondément la population d'agriculteurs : néo-agriculteurs, nouvelles générations avec de nouvelles aspirations, formations et visions de l'agriculture.

Éléments accélérateurs	Éléments défavorables	Métiers impactés
<ul style="list-style-type: none"> • De nouveaux agriculteurs avec de nouveaux modèles et de nouvelles attentes envers la coopérative : de plus en plus d'agriculteurs (notamment nouvelle génération) réclament une coopération agricole qui évolue sur de nombreux axes ; valeur ajoutée de l'accompagnement, conquête des marchés, règles d'adhésion, participation et temps passé du coopérateur, flexibilité d'usage et d'adhésion à la coopérative, mise en concurrence,... Avant un adhérent captif, maintenant un client libre. • Des modèles d'exploitations qui sortent du modèle d'exploitation familiale et tendent vers des exploitations entrepreneuriales. • Une hausse de technicité des agriculteurs : les coopératives doivent s'adapter à la hausse générale du niveau de technicité des agriculteurs et à la disponibilité forte des informations notamment par internet. • Une prise de conscience de la nécessité d'avoir un management de la transition : Les directions des coopératives soulignent l'importance du management de la transition aussi bien auprès des équipes que des coopérateurs/administrateurs. • Des rapprochements et fusions : ces dynamiques peuvent parfois permettre de répondre plus efficacement à de nouvelles attentes ou au moins renforcer le positionnement d'une structure sur un marché. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une baisse critique du nombre d'agriculteurs du fait du manque d'attractivité et de rémunération adaptée : la baisse drastique du nombre d'agriculteurs (en partie ou pas compensé par un agrandissement des ateliers) peut remettre en cause certaines activités des coopératives voir leur existence. • Des nouveaux paradigmes alimentaires qui déséquilibrent les productions : la hausse de la demande en protéine végétale et les lobbies/pressions sur la limitation de la consommation de la protéine animale et production animale peuvent remettre en cause de nombreuses agro-chaînes et modèles de coopératives. • Une prise de risque limitée et une faible réactivité qui pourraient limiter les changements : le manque de prise de risque et des gouvernances parfois complexes peuvent limiter la réactivité des prises de décision et favoriser le maintien d'un modèle historique • Un manque d'attractivité sectorielle (agricole-agroindustriel) + structurelle (coopérative) : qui limiterait la couverture des besoins en terme de poste ainsi que le recrutement des hauts potentiels. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conseiller technique généraliste ✓ Manager du changement / transition

6. Ère de communication

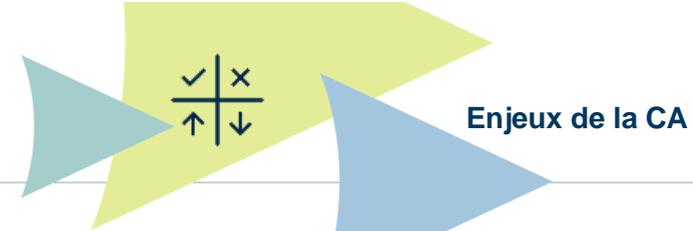


Enjeux de la CA

- ▶ La société (civile et économique) est désormais en forte attente d'accès à l'information, via du multicanal (canaux historiques + réseaux sociaux et nouveaux outils/applis).
- ▶ Il existe encore de très nombreux exemples de communications défavorables au secteur agricole et parfois plus spécifiquement à l'écosystème des coopératives.

Éléments accélérateurs	Éléments défavorables	Métiers impactés
<ul style="list-style-type: none">• De nombreux sujets sur lesquels la coopération agricole doit répondre par la communication : les sujets sont nombreux et pour certains s'amplifient : agribashing général, impacts environnementaux, impacts santé, conditions de travail, dénigrement et stigmatisations de l'isolement et précarité des agriculteurs, stigmatisation de certains comportements alimentaires (protéine animale, foie-gras, alcoolisme, produits transformés, ...).	<ul style="list-style-type: none">• Un historique coopératif peut encliner à la communication : contrairement à des entreprises indépendantes structurées, il semble que le secteur coopératif ait moins investi dans les compétences et outils/actions de communication.• Une difficulté à mettre en avant et formaliser de façon percutante les efforts de la coopération, avec une organisation dédiée COM : les exemples de communication percutante sur les images positives de la coopération agricole semblent pas encore suffisamment efficaces face aux attaques et « agribashing » viraux des réseaux sociaux. Il y a encore peu d'organisations dédiées autour de la communication hormis au sein des grands groupes coopératifs.	<ul style="list-style-type: none">✓ Community manager✓ Gestionnaire de crise

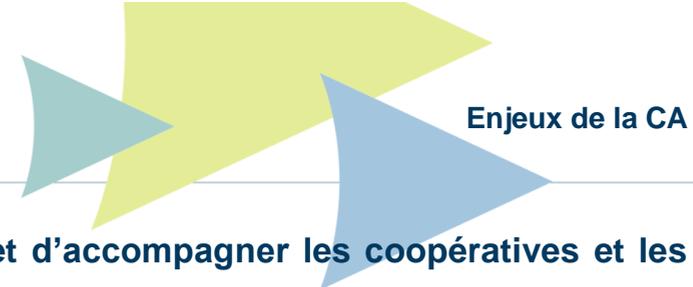
7. Innovation - Expérimentation – Transfert



- ▶ Les coopératives peuvent avoir à la fois un rôle dans la « remontée des besoins » des agriculteurs, comme espace de test et d’essai, voir être acteur de l’innovation et expérimentation en partenariat ou non avec des instituts et partenaires académiques-start-up- industriels.

Eléments accélérateurs	Eléments défavorables	Métiers impactés
<ul style="list-style-type: none"> • Une demande forte de méthodes alternatives de production et de « voir autrement » : aussi bien en élevage qu’en production végétale, la réponse aux nombreux enjeux (parfois contradictoires) nécessite la mise en place d’expérimentation, développement de prototype, d’essais mutualisés (partage du risque au sein du collectif). Les nouveaux produits (cf. biocontrôle et biostimulants, les nouveaux outils OAD et robots) doivent être testés et développés en concertation avec les utilisateurs. • Une pression sanitaire grandissante et des crises régulières engendrant la nécessité de changement des pratiques et d’avoir des stratégies de Biosécurité : les crises au niveau des élevages (ex. H5N1, grippe aviaire, fièvre porcine) et sur le végétal (ex. Phytophthora) soulèvent la nécessité de revoir les modèles actuels de production et de surveillance-contrôle et donc de tester de très nombreuses alternatives tout en assimilant les nouveaux enjeux (réchauffement climatique, internationalisation des flux, ...). • Des modèles « rupturistes » de production : comme les fermes urbaines (serres sur les toits des habitations/bâtiments), la production en conteneurs, ...viennent « challenger » les modèles conventionnels et intégrés de production. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un manque de moyens ou un éparpillement/concurrence entre les structures. • Des compétences manquantes : notamment autour de l’expérimentation et le transfert des innovations. • Une volonté faible d’investir dans la gestion de crise. • Pas assez de modélisation économique sérieuse permettant de valider ou invalider les innovations. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Chargé d’expérimentation ✓ Conseiller technique spécialisé (innovations) ✓ Agent de réseau de surveillance ✓ Gestionnaire de crise

8. Réchauffement climatique



Enjeux de la CA

- ▶ Un enjeu majeur sur lequel LCA a clairement mis en avant sa volonté d'agir et d'accompagner les coopératives et les coopérateurs.
- ▶ LCA travaille en collectif pour proposer des outils partagés pour accompagner les mesures « HVE » et « bas carbone ».

Eléments accélérateurs	Eléments défavorables	Métiers impactés
<ul style="list-style-type: none"> • Une stratégie « globale carbone » accessible pour les coopératives : l'agriculture étant à la fois émettrice et « capteuse » de carbone, une stratégie globale portée par les coopératives a du sens. • Une valorisation à terme du label « bas carbone » et soutenu dans le « Plan de relance » : grâce à ce label, des collectivités et entreprises peuvent financer des projets et des structures labellisées bas carbone afin d'engager la réduction d'émissions de gaz à effet de serre. • Un label HVE complémentaire : le travail sur l'efficacité énergétique des bâtiments, notamment via le label HVE est accélérateur des démarches globales de lutte contre le réchauffement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un financement pas abouti des externalités positives de l'agriculture sur le réchauffement climatique : le financement des efforts et investissements du monde agricole pour limiter le réchauffement climatique ne sont pas clairement identifiés ; aides, paiement par l'aval-marché, agriculteurs, territoires ...? • Des projets subissant de très nombreuses pressions sociétales : la mise en place d'un parc d'éoliennes ou de station épuration ou une unité de méthanisation soulève de nombreuses pressions des riverains/associations/élus qui vont au-delà des frontières du territoire concerné. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conseiller technique spécialisé (diagnostic carbone exploitation et structures/outils) ✓ Experts éolien / photovoltaïque / méthanisation

9. Territoires – Souveraineté alimentaire



- ▶ **Les territoires projettent de plus en plus leur stratégie alimentaire territoriale**, notamment grâce aux Plans Alimentaires Territoriaux (échelle régionale) soutenus par le Ministère de l'Agriculture.
- ▶ LCA au sein de « Vision 2030 » a clairement mis en avant les enjeux du renforcement du lien avec les territoires.

Eléments accélérateurs	Eléments défavorables	Métiers impactés
<ul style="list-style-type: none"> • Des projets coopératifs nécessitant de plus en plus d'impliquer les territoires : désormais les projets structurants des coopératives (création d'outil, extension, modification d'activité, investissements,...) ont une mise en œuvre facilitée par l'implication opérationnelle-stratégique-politique des territoires. La mesure du poids des activités économiques des coopératives sur un territoire est un indicateur clé. • Des marques commerciales et labels valorisant les territoires : l'identification du territoire (commune/département/région/...) sur le produit final est une tendance forte avec notamment de plus en plus de « gammes régionales » mises en avant au sein de la grande distribution. • Des coopératives de plus en plus engagées dans les circuits courts et ventes directes : la reconquête des consommateurs locaux et la recherche de circuits de valorisation par les coopératives ont permis le renforcement/modernisation/renfort des magasins de vente en propre ou la vente sur des circuits courts. • Des coopératives qui se lancent dans la distribution moderne locale : via des magasins en propre et/ou les magasins de réseau (ex. Gamm Vert, Frais d'ici, Bio & Co,...). Ces activités sont souvent gérées en « filiales indépendantes ». • Des modèles économiques de coopératives axés sur l'accompagnement et le service complet pour le coopérateur : certaines coopératives sont les seuls acteurs économiques d'un territoire et construisent leur durabilité/attractivité en accompagnant très fortement le coopérateur avec des modèles « ultra-coopératif » et de nombreux services pour assurer la durabilité de l'activité du coopérateur sur un territoire parfois très isolé (ex. Fermes de Figeac). • Prise de participation financière des territoires au sein des coopératives : certains territoires deviennent actionnaires de coopératives ou de filiales afin de soutenir le développement des activités sur leur territoire. 	<ul style="list-style-type: none"> • Des écarts de taille de coopérative amenant une grande diversité de stratégies et de besoins : l'augmentation des interactions avec les territoires sont présentes au sein de chacune des coopératives mais avec des écarts considérables de moyens et d'amplitude entre les grands groupes coopératifs de plusieurs milliards d'€uros et les TPE à 3 salariés. • Des stratégies de développement ou même environnementales qui génèrent des tensions avec le territoire : par exemple les stratégies de diversification des énergies à travers l'éolien, le photovoltaïque, la valorisation des biomasses (cf. méthanisation, station épuration),... sont parfois des sujets de tension avec les riverains et les territoires. • Une non ou mauvaise communication : les communications « à tout va » sans formation et réalisées par les salariés et administrateurs peuvent parfois jouer « à contre-sens ». 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Animateur / conciliateur / médiateur de territoire ✓ Métier de la vente et de la distribution : supply chain, achat-sourcing, vente, management lieu de vente ✓ Animateur de réseau de proximité (merchandiser) ✓ Chargé communication

10. Responsabilité Sociale des Entreprises



- ▶ La RSE est l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties.

Éléments accélérateurs	Éléments défavorables	Métiers impactés
<ul style="list-style-type: none"> • Une réglementation favorable à la RSE : toutes les entreprises de plus de 100 Mios € de CA et de plus de 500 salariés doivent réaliser un rapport RSE. • Des Régions proactives sur la RSE : certaines régions mettent en place des diagnostics RSE et le principe « d'éco-socio-conditionnalité » de leurs aides. • De plus en plus de distributeurs engagés avec le RSE comme critère d'achat : certains distributeurs ont des gammes/sélections de produits/fournisseurs engagées dans le RSE. • La RSE est un levier de mobilisation interne et de communication externe : les engagements et les réalisations RSE sont de « bons supports » de mobilisation interne et de communication externe, notamment via les réseaux sociaux. • La RSE pourrait servir l'attractivité métiers : La RSE pourrait améliorer les conditions des métiers au sein des coopératives, leur image et leur attractivité. • Des challenges RSE internes LCA – Trophées Valorise : Trophées récompensant chaque année des bonnes pratiques et projets ambitieux de RSE au sein de coopératives : émulation et mise en avant des engagements de LCA • Des marques et des démarches marketées marquant les avancées de l'éthique Nord-Nord : de nombreuses démarches portées en partie par des coopératives ayant des « fondements/principes RSE » et en partie « marketées jusqu'aux consommateurs » : Nouvelle Agriculture, Agriconfiance, Vignerons engagés, Zero Résidu Pesticide. Une poussée du commerce équitable nord-nord avec des démarches de plus en plus marketées (cf. Agriéthique). • De nombreux leviers attendus dans la qualité de vie au travail : La RSE doit permettre de mieux identifier et répondre à l'amélioration des conditions de vie au travail (cf. maladie musculosquelettique, incidence produits phytosanitaire, environnement stressant et extrême (température, bruit, humidité et odeur). 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de valorisation supplémentaire par le marché : il n'y a pas de « prime » valorisée par le marché sur le prix des produits issus d'une entreprise engagée en RSE. Seul le Bio permet à date de valoriser une partie d'engagements environnementaux. • La RSE reste une « marque froide » : la marque RSE n'a pas de résonance dans la tête du consommateur. • La RSE peut être prise comme une obligation : si la RSE n'est pas complètement intégrée à la stratégie d'entreprise (« un de ses piliers clés »), la démarche a du mal à être mise en place. • Des administrateurs et salariés peu sensibilisés à la RSE : si les administrateurs et salariés des coopératives ne sont pas formés et sensibilisés, les politiques de RSE auront du mal à être déployée. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responsable RSE ✓ Formateur RSE ✓ Référent santé et qualité de vie au travail ✓ Sociologue

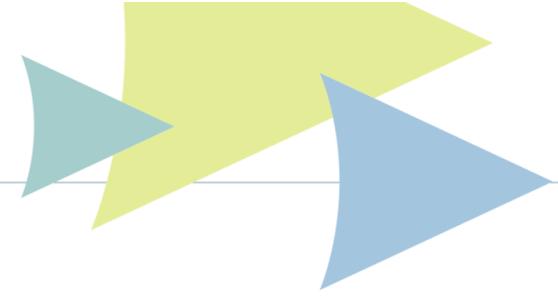
Premiers impacts pressentis sur les familles de métiers de la Coopération Agricole

Enjeux de la CA

- ▶ Toutes les familles de métiers de la chaîne de valeur de la Coopération Agricole sont impactées par les facteurs d'évolution du secteur :

	Ingénierie en agriculture	Production	Maintenance et ingénierie industrielle	Logistique	QHSSE	R&D et Innovation	Commercialisation	Marketing et Communication	Fonctions supports
1. Environnement – Santé - Agroécologie et biodiversité	Impact métier fort	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier modéré	Impact métier modéré	Impact métier modéré	Impact métier faible	Impact métier faible
2. Séparation des activités vente-conseil	Impact métier fort	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier modéré	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier fort	Impact métier faible	Impact métier faible
3. Digitalisation	Impact métier fort	Impact métier fort	Impact métier fort	Impact métier fort	Impact métier faible	Impact métier modéré	Impact métier modéré	Impact métier modéré	Fonctions informatiques
4. Mutation du modèle des coopératives	Impact métier fort	Impact métier modéré	Impact métier modéré	Impact métier modéré	Impact métier modéré	Impact métier fort	Impact métier fort	Impact métier fort	Impact métier fort
5. Renouvellement des agriculteurs	Impact métier fort	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier fort	Impact métier modéré	Impact métier modéré	Impact métier faible
6. Communication	Impact métier modéré	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier fort	Fonctions gestion de crise
7. Innovations - expérimentations	Impact métier modéré	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier modéré	Impact métier modéré	Impact métier fort	Impact métier modéré	Impact métier faible	Fonctions informatiques
8. Réchauffement climatique	Impact métier modéré	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier modéré	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier faible
9. Souveraineté alimentaire des territoires	Impact métier modéré	Impact métier modéré	Impact métier faible	Impact métier modéré	Impact métier faible				
10. RSE	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier modéré	Impact métier faible	Impact métier faible	Impact métier modéré	Fonctions RSE

Légende : Impact métier faible Impact métier modéré Impact métier fort



▶ 1 – PROSPECTIVE ET TENDANCES D'ÉVOLUTION DU SECTEUR

- 1.1 – Enjeux de la Coopération Agricole

- 1.2 – Enjeux détaillés par branche

Focus « 5 branches » (1/4)

Enjeux par
branche

Enjeux communs à la CA	Impacts spécifiques pour la branche
Environnement - santé - agroécologie - biodiversité	<ul style="list-style-type: none">• La dynamique de déploiement du HVE (Haute Valeur Environnementale) et du « bas carbone » dépend de la viabilité et du caractère incitatif des modèles économiques :<ul style="list-style-type: none">▪ HVE : la mise en place de la dynamique de certification et de réponse au niveau 3 est freinée par les mauvaises récoltes enregistrées ces deux dernières années. De plus, le marché ne valorise pas suffisamment les produits respectant le cahier des charges HVE (cf. blé vendu à 30€/T ne permettant pas de compenser les coûts supplémentaires liés au HVE).▪ Pratiques « bas carbone » : les modèles de valorisation de ces pratiques ne sont pas encore bien maîtrisés et encadrés.• La mise en place des démarches HVE et « bas carbone » sur l'ensemble de la filière nécessitera des changements importants pour mieux valoriser les produits et rémunérer les efforts supplémentaires.
Séparation Vente-Conseil	<ul style="list-style-type: none">• La séparation de la vente et du conseil va accélérer les tendances de fond engagées depuis plusieurs années, notamment autour de propositions d'alternatives de traitement. Par le passé, les équipes de « technico-commerciaux » dans les grandes cultures devaient performer « en priorisant le choix d'une molécule chimique à partir de critères d'observation et d'analyse du végétal communément partagés ».• Désormais la valeur ajoutée des conseillers n'est plus seulement dans la recommandation de produits mais dans le diagnostic plus complexe et systémique et la proposition d'alternatives économiquement viables et engageantes en matière de réduction d'impact sur l'environnement. Cette scission fait évoluer la posture des conseillers et se traduit par plus d'observation, une expertise métier (agronomie, biocontrôle écosystèmes, pratiques alternatives,...) renforcée et davantage de précision dans leurs prescriptions. Un accompagnement au changement semble nécessaire pour aider les conseiller à adopter cette nouvelle posture.• La plupart des coopératives de la filière « 5 branches » ont choisi la vente des produits phytosanitaires au profit du conseil. La partie conseil doit désormais être autofinancée (au sein de la coopérative ou de l'exploitation) car elle ne sera plus financée par la marge des ventes de produits.

Focus « 5 branches » (2/4)

Enjeux par
branche

Enjeux communs à la CA	Impacts spécifiques pour la branche
Mutation du modèle coopératif	<ul style="list-style-type: none">• Les coopératives s'adaptent aux nouvelles demandes de leurs adhérents et du marché en augmentant leurs moyens ou en valorisant mieux leurs produits. La création de nouvelles filières de valorisation (ou même de production) permet, par exemple, de répondre à l'évolution des demandes des consommateurs, autour du Bio, mais aussi des filières, notamment autour de la protéine végétale (cf. plan de souveraineté alimentaire: objectifs de baisse des importations de protéines végétales pour la nutrition animale, essor les produits de substitution de protéine animale, pour les Consommateurs végétariens).• Différents leviers sont mobilisables selon la taille de la structure :<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Les petites et moyennes coopératives sont plus agiles et capables d'être rentables sur certains marchés de niche ;<input type="checkbox"/> Les grands groupes coopératifs – grâce à la mutualisation notamment – peuvent investir, se diversifier en conquérant de nouveaux marchés, moins concurrentiels que les commodités ,• Aussi pour conquérir ces nouveaux marchés, les coopératives recherchent des profils de « metteur en marché » et d'animateur de la relation filière. Cette recherche de nouveaux marchés mobilise des profils très orientés « commerce ».
Évolution de la population des agriculteurs & nouvelles générations	<ul style="list-style-type: none">• L'évolution de la population des agriculteurs et de leurs exploitations, leur montée en compétences et en exigences engendre une modification des relations professionnelles entretenues avec les adhérents. Ces derniers attendent des services diversifiés et spécialisés aux besoins de leurs exploitations.• Le recours aux ETA est, par exemple, de plus en plus fréquent dans la filière « 5 branches ». L'intégration des services et activités des ETA pourrait être envisagée au sein des coopératives afin d'accroître le panel de services proposés.• Bien que les échanges entre les conseillers et les exploitations varient selon l'interlocuteur (chefs d'exploitation ou salariés), les conseillers demeurent la « porte d'entrée » de la coopérative au sein des exploitations. Aussi, les coopératives sont soucieuses de faire monter en compétence leurs conseillers afin qu'ils puissent continuer à dialoguer avec l'agriculteur-décideur.

Focus « 5 branches » (3/4)

Enjeux par
branche

Enjeux communs à la CA	Impacts spécifiques pour la branche
Réchauffement climatique	<ul style="list-style-type: none">• Le réchauffement climatique provoque une forte variabilité de la production des grandes cultures et donc des déséquilibres économiques des exploitations et des coopératives.• Les multiples impacts du réchauffement climatique incitent la filière à adopter une stratégie globale de gestion des ressources hydriques ou encore de diversifier les cultures (cf. plus de protéagineux ou des cultures biomasse type Myscanthus). De ce fait, le conseil technique doit s'adapter à ces évolutions stratégiques.• Par ailleurs, le rôle de l'agriculture dans la limitation des effets du réchauffement climatique se renforce : rôle attendu de décarbonation des cultures végétales (culture de biomasse, captation carbone...).
Territoires & souveraineté alimentaire	<ul style="list-style-type: none">• Renforcement des liens avec les territoires : l'agriculture est ancrée dans son territoire et nécessite d'être de plus en plus en relation partenariale avec l'ensemble des acteurs du territoire (cf. le rôle des collectivités dans les projets de méthanisation).• La coopérative peut avoir le rôle de fédérateur des projets de territoire et donc animer un collectif complexe (administration locale, associations de riverain,...) autour de thématiques variées (Biodiversité, RSE, Economie circulaire...).

Focus « 5 branches » (4/4)

Enjeux par
branche

Enjeux spécifiques à la filière	Impacts pour la branche
Renforcement des compétences logistiques	<ul style="list-style-type: none">• Les métiers de la qualité et de la supply-chain sont stratégiques pour la filière grande culture : multiplication des flux de matières et d'informations, maîtrise de la qualité et de la traçabilité, monitoring, fret court ou longue distance, stockage... ; les acteurs de la « massification » comme les coopératives deviennent incontournables.• La logistique apparait comme le « maillon faible » de certaines coopératives car elle nécessite de nombreux investissements (silos, séchage, observation, logistique) au regard de l'augmentation des gammes (cf. Bio, Ethique, Développement durable,...) qui demandent des allotements et des traitements spécifiques.• Or, elle est devenue un facteur discriminant pour le client (industriel) qui souhaite un produit de qualité avec un haut niveau de service et une agilité logistique de plus en plus élevée (cf. limitation des stocks chez l'industriel, la coopérative doit faire la variable d'ajustement, augmentation du départ ferme,...). Par ailleurs, la concurrence est toujours importante autour des négoce privés et des bassins de production étrangers pour le grand export.• La compréhension des enjeux logistiques de la branche est déterminante pour les salariés des coopératives :<ul style="list-style-type: none">▪ Renforcement de la spécialisation des responsables logistiques au regard de la digitalisation des flux ;▪ Formation des chefs de silos pour mieux appréhender les enjeux logistiques de la coopérative.
Évolution des profils recrutés	<ul style="list-style-type: none">• Les coopératives de la branche sont amenées à recruter des profils plus variés et polyvalents que par le passé :<ul style="list-style-type: none">▪ Les compétences des chefs de silo, des technico-commerciaux, des logisticiens, des fonctions supports (...) s'élargissent ;▪ La « spécialisation Bio » est recherchée aussi bien pour les fonctions d'ingénierie en agriculture, que pour les fonctions transformation, distribution ou encore relations avec les marchés ;▪ Le profil des managers (responsables de pôle, direction générale) historiquement issus des formations « agricoles » tend à évoluer et à s'ouvrir à des formations plus diversifiées en phase avec les nouveaux enjeux de la filière• Le niveau de spécialisation des animateurs dépend de la taille de la structure :<ul style="list-style-type: none">▪ Dans les petites et moyennes structures, les animateurs sont multi-spécialistes : animateur « QHS-RSE », animateur « HVE-Carbone » ;▪ Dans les grands groupes, les animateurs sont dédiés à périmètre spécifique (ex : responsable « RSE », expert « Carbone »).• À noter que la majorité des coopératives de la branche sont engagées dans une démarche de limitation des coûts qui est peu propice au recrutement des « nouveaux » métiers (responsable « RSE », expert « Carbone »...). Elles prennent en compte ces préoccupations et nouvelles activités à périmètre constant.

Enjeux communs à la CA	Impacts spécifiques pour la branche
<p>Environnement - santé - agroécologie - biodiversité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un engagement fort de la coopération viticole pour la réduction de l'utilisation des produits phytosanitaires, la mise en place du HVE et le développement du Bio (cf. objectif de 100% de coopérateurs engagés dans des démarches et 50% d'exploitations certifiées). • Une augmentation à attendre autour de l'accompagnement à la certification (HVE, Agriconfiance, Vignerons Engagés, Bio, ...). Jusqu'à présent, un responsable QHSE était dédié pour gérer à la fois les certifications et les projets au sein de la cave et au vignoble. Désormais, l'accompagnement des viticulteurs dans la mise en place de démarches engageantes (avec certification) au sein de leur vignoble nécessite des ressources dédiées et un nombre conséquent de techniciens vignoble (1 à 2 par 500 Ha engagés). Les techniciens viticoles participent aux « montage des dossiers », accompagnent la mise en place du plan d'actions chez le viticulteur, et font également le suivi (dont contrôle et préparation à la certification). • Une très forte tension sur le métier de conseiller viticole, avec une recherche plutôt de « généralistes » (ex. Région Occitanie une 20aine de postes à pourvoir). Une nécessité de mettre en place en parallèle un plan de formation pour les nouveaux conseillers et ceux en place. • La filière viticole est historiquement bien organisée dans la valorisation des co/sous-produits de la vigne avec la présence de nombreuses coopératives de distillation permettant de valoriser en alcool ou biomasse une grande partie des sous-produits de la vigne (rafles, résidus, bois,...). Ce sont des outils le plus souvent collectifs avec des stations d'épuration, des colonnes de distillation (alcool vinique), récupération du tartre, méthaniseurs et autres nouvelles technologies (cf. valorisation des molécules à forte valeur ajoutée).
<p>Digitalisation – outil d'aide à la décision (OAD) – Robotique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une digitalisation sur l'ensemble des fonctions « cœur métier » de la coopérative viticole : <ol style="list-style-type: none"> Vignoble (développement des OAD pour le conseil, suivi et choix des interventions personnalisé à chaque vignoble). De nombreux logiciels sont déjà présents. Mais on constate une très forte évolution sur les aides à la décision du conseiller et du viticulteur, jusqu'à présent considérés comme plutôt contraignants (manque d'interopérabilité des outils, étapes et recommandations complexes). Cave (développement des logiciels de traçabilité et OAD sur les étapes de vinification, la mise en bouteille, la gestion des flux et des matières), Commerce (digitalisation de l'offre, vente internet, gestion réseaux sociaux). Selon la taille des coopératives, cette compétence digitale est internalisée (si entreprise de grande taille) ou externalisée (entreprise de petite taille ou intermédiaire). Pour autant, les responsables des coopératives viticoles, au regard de la montée en puissance du digital considèrent que toutes les entreprises devront à terme internaliser cette compétence au moins en aval (cf. gestion réseau sociaux et ventes internet) avec des profils spécialisés et plus forcément issus d'une montée en compétence interne. Augmentation de la création du nombre de sites de vente en ligne (accélération avec l'effet Covid), générant de très nombreuses demandes d'appel à compétence « création site internet », « référencement », « stratégie commerciale digitale ». • Des innovations de rupture (ou épiphénomène ?) autour de la dégustation digitale. Une demande amplifiée ces dernières années de la « dématérialisation des données et de procédures » qui a généré l'essor d'ambitieux chantiers numériques-numériques à pérenniser et étendre, susceptibles de répondre également aux nouveaux projets (gestion parcellaire, pilotage des vinifications, ...).

Focus branche « viticole » (2/2)

Enjeux par
branche

Enjeux communs à la CA	Impacts spécifiques pour la branche
Mutation du modèle coopératif	<ul style="list-style-type: none">• Les coopératives viticoles ont engagé depuis plus de 20 ans la diversification des circuits en n'étant pas seulement des fournisseurs de vins indifférenciés en vrac. Pour autant, une part encore très représentative des coopératives ont des stratégies vrac et bouteilles encore trop opportunistes ou sans réelle valeur ajoutée. La mise en œuvre de stratégies « offensives et différenciantes » sur le marché nécessitera de définir des modèles de rupture ; ex : plus d'implications environnementales et sociales (HVE, RSE, autres labels), plus de services auprès des coopérateurs (cuvées dédiées, accompagnement à la carte,...), un choix du marché final...• Une demande accrue à venir de manager qui sache animer et gérer le « changement » avec des formations adaptées.
Évolution de la population des agriculteurs & nouvelles générations	<ul style="list-style-type: none">• Une attractivité globalement forte du secteur viticole aussi bien au niveau viticulteur que salarié (sauf tractoriste – métier en tension).• Dans la continuité de la « Mutation du modèle coopératif », les nouvelles générations de coopérateurs tendent à remettre en question : la durée (plus courte) et les conditions d'adhésion à la coopérative (moins contraignante), leur niveau d'implication (moins disponible), leur niveau d'exigence (plus fort en terme de services et valeur ajoutée par rapport au négoce). Dans ce sens, les compétences au sein des coopératives viticoles sont plus facilement évaluées selon leur efficacité/efficience par les nouvelles générations.
Territoires & souveraineté alimentaire	<ul style="list-style-type: none">• Mise en place de stratégies territoriales multi-partenariales (Coop-Chambre d'agriculture-Associations) pour s'organiser à l'échelle d'un territoire, notamment pour la mise en place de « pool de conseillers viticoles » sur un territoire. En effet, la forte augmentation de la demande en conseillers viticoles sur certains vignobles nécessite la mise en place de stratégies multi-partenariales (coopératives, chambre agriculture, associations) pour recruter et former des conseillers viticoles.
Innovation - Expérimentation – Transfert	<ul style="list-style-type: none">• Des modèles alternatifs de production, générant des coûts accessibles prioritairement aux appellations ou aux producteurs de vins à haut niveau de valorisation. En effet, certaines innovations, notamment au sein du vignoble (mise en place du Bio, de stratégies de Biocontrôle, robotique, suivis spécifiques) génèrent des coûts d'expérimentation, voire des pertes de rendement qu'il faut financer et amortir sur plusieurs années « fructueuses », sans impacts climatiques.
RSE	<ul style="list-style-type: none">• La loi Evin structure une partie de la RSE autour de la prévention de l'alcoolisme avec des engagements particuliers de la branche.• Quelques labels (cf. Agriconfiance, Vignerons Engagés,...) intègrent un volet social. Pour autant, les opérateurs engagent à date plus de moyens autour de l'environnement que du social qui est a été historiquement plus « travaillé » au sein de la coopération agricole.

Focus branche « élevage et insémination » (1/2)

Enjeux par
branche

Enjeux communs à la CA	Impacts spécifiques pour la branche
Environnement - santé - agroécologie - biodiversité	<ul style="list-style-type: none">• Des objectifs très ambitieux de réduction des impacts sur l'environnement qui nécessitent la mise en place de nombreuses stratégies du changement et des investissements : réduction et traitement/valorisation des effluents d'élevage, outils et modèles de production limitant les effets négatifs des élevages intensifs (sur le salarié et sur l'animal), reprise des protocoles de suivi et modes de production (cf. contention, densité, effluents, accès extérieur, qualité air,...).• Les crises sanitaires sont dans certaines filières (cf. volailles) très destructrices de valeur et d'image. Il semble que certains modèles de production sont en cours de réorganisation , (de la sélection à la transformation) pour anticiper ou fortement diminuer les impacts des crises sanitaires.
Séparation vente - conseil	<ul style="list-style-type: none">• Un processus conseil et vente plus complexe et atomisé que pour le végétal avec une séparation engagée depuis longtemps entre le conseil « traitement » (vétérinaire) et la vente de produits allopathiques (firme, laboratoire) : conseillers alimentation, GDS, chambre agriculture, conseil firme-service, vétérinaires, conseillers indépendants, technico-commerciaux de produits/solutions (parfois avec une concurrence destructrice de valeur et dans lequel la coopération doit trouver un positionnement durable et à valeur ajoutée).• A ce jour, une recherche de conseiller de coopérative plutôt « polyvalent/généraliste/360° » avec des compétences de « chef d'orchestre » par rapport à la multitude d'intervenants. Les conseillers généralistes devront tout de même renforcer leur expertise sur les 3 volets : Environnement - Bien-être animal – Sécurité sanitaire
Digitalisation – outil d'aide à la décision (OAD) – Robotique	<ul style="list-style-type: none">• L'élevage est précurseur en robotique avec un taux d'équipement très élevé en robot de traite. Les OAD liés à l'insémination sont développés en propre par les coopératives et font partie de leur service à haute valeur ajoutée (cf. orientation vers des engagements de résultat / performance, plus qu'une vente de génétique sélectionnée).• La surveillance des animaux et la mise en place de réseaux d'observation (outre la surveillance humaine) digitaux avec ou sans IA, deviennent déterminants pour augmenter les mesures préventives concernant le bien-être animal (santé, alimentation, conditions de vie, ...), la performance des élevages et l'amélioration du conseil. Comme de nombreuses filières, les données générées en masse sont brutes et parfois non interopérables/pas homogènes.

Focus branche « élevage et insémination » (2/2)

Enjeux par
branche

Enjeux communs à la CA	Impacts spécifiques pour la branche
Mutation du modèle coopératif	<ul style="list-style-type: none">• Une filière viande bovine encore trop structurée en « flux poussés » avec une dépendance trop forte au prix du marché et un manque de prévision / programmation / contractualisation des ventes.
Évolution de la population des agriculteurs & nouvelles générations	<ul style="list-style-type: none">• La perte drastique d'éleveurs ainsi que la décapitalisation du cheptel peuvent fortement compromettre à moyen terme les organisations coopératives amont (génétique-insémination, alimentation) et aval (abattoirs, distribution).• Les pressions sur la baisse de la consommation de protéine animale et sur les élevages sont puissantes et parfois basées sur des démonstrations biaisées. Certaines coopératives du secteur animal gèrent la décroissance depuis plusieurs années.• Il est observé une hausse notable de technicité des éleveurs nécessitant un niveau supérieur de conseil et de valeur ajoutée apporté par la coopérative.
Innovation - Expérimentation – Transfert	<ul style="list-style-type: none">• Sur le volet de la gestion de crises, les retours d'expérience montrent qu'il est nécessaire d'avoir des compétences dédiées avec des outils performants croisant les données des élevages, des partenaires, des transporteurs-logisticiens, des stocks et ateliers de transformation...• Du fait de la diversité des exploitations de la filière, les « modèles alternatifs types » sont difficilement identifiables
RSE	<ul style="list-style-type: none">• Les environnements de travail en élevage sont très contraignants avec certains ateliers très accidentogènes.

Enjeux communs à la CA

Impacts spécifiques pour la branche

Digitalisation –
outil d'aide à la
décision (OAD) –
Robotique

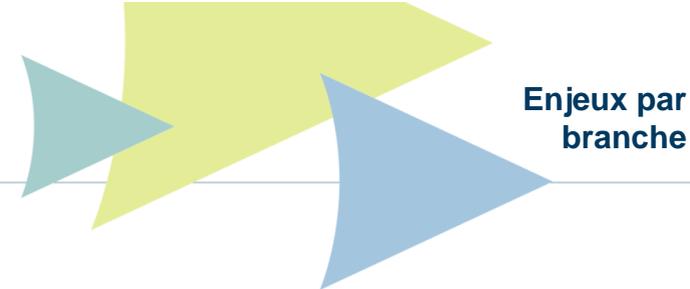
Montée en
puissance de la
data et du digital

- Apparition d'une logique de « **lait connecté** » avec pour objectif d'avoir une information robuste et tracée du lait produit par l'agriculteur et sa vache, jusqu'au lait consommé par le consommateur. L'objectif est de collecter de très nombreux indicateurs (quantitatifs et qualitatifs de production, transport et transformation) pour les valoriser jusqu'au distributeur et consommateur.
- Il existe des **freins à la fois techniques** (il y a de plus en plus de données à capter et consolider), mais aussi **humains**, pour que l'agriculteur ne voit pas ces outils et pratiques comme une ingérence mais bien comme un outil d'aide aussi bien pour l'agriculteur que la laiterie.
- La mise en place de ces **outils de traçabilité et de partage des informations sur le lait génère des besoins spécifiques** en compétences, aussi bien au niveau centrale (groupe) que dans les sites de production. Actuellement, ce sont des profils **d'ingénieurs en agriculture/agronomie qui ont une sensibilité aux datas** qui mettent en place et pilotent ces projets d'implémentation d'outils. Les coopératives travaillent en plus avec des spécialistes externes. A terme, des profils internalisés « spécialistes dans la gestion des datas agricoles » seront certainement nécessaires pour travailler encore plus étroitement avec les DSI.
- **Le rôle des conseillers laitiers évolue** : ils sont amenés à exploiter la data qui remonte des exploitations pour aiguiller les adhérents dans le choix des outils, mettre en réseaux les adhérents pour partager des bonnes pratiques et alimenter l'expertise de la coopérative.
- Par ailleurs, le **niveau d'exigence des adhérents est en nette augmentation** du fait de leur expertise (de nombreuses fermes sont des entreprises pilotées par des agro-managers, des agriculteurs avec une grande expertise) et de la nouvelle génération d'agriculteurs plus encline aux outils digitaux. Ils attendent beaucoup des outils digitaux pour les aider dans l'évaluation de la **productivité / performance économique de leur exploitation** (effet simulation et comparaison entre fermes).
- Enfin, **l'élevage laitier est précurseur en robotique** avec un taux d'équipement très élevé en robot de traite. Les OAD liés à l'insémination sont développés en interne par les coopératives et font partie de leur service à haute valeur ajoutée (cf. orientation vers des engagements de résultat / performance, plus qu'une vente de génétique sélectionnée). La surveillance des animaux et la mise en place de réseau d'observation par outils digitaux avec ou sans IA, en appui de l'observatoire humaine, deviennent centrales pour améliorer dans les années à venir le bien-être animal, la performance des élevages et l'amélioration du conseil. Comme de nombreuses filières, les données générées en masse sont brutes et parfois non interopérables (hétérogènes, parcellaires...)

Focus branche « bovin laitier » (2/2)

Enjeux par
branche

Enjeux communs à la CA	Impacts spécifiques pour la branche
<p>Ère de communication</p> <p>Une communication-marketing qui s'amplifie</p>	<ul style="list-style-type: none"> Il y a une demande et nécessité accrue de la part de la branche de « mieux connecter » les agriculteurs avec la laiterie et potentiellement les acteurs de la distribution, pour faire prendre conscience des débouchés (enjeux de la valorisation des laits), des effets de marchés et des conditions d'achats des acheteurs. Historiquement, ces informations étaient diffusées par la presse spécialisée. Désormais le digital permet d'avoir un accès en continu à ces informations « avals » en provenance des marchés (ex : volume production par produit, valorisation, tendances....). Une gestion renforcée de l'image des élevages et de la réputation des marques. Les agriculteurs et exploitations répondent de plus en plus directement aux consommateurs sur les réseaux sociaux, et non plus les marques en direct. Pour cela, de nombreux agriculteurs (« agri twittos ») sont accompagnés par leurs coopératives (les chargés de communication notamment) pour apprendre à communiquer auprès des associations, collectifs et journalistes.
<p>Séparation vente-conseil</p>	<ul style="list-style-type: none"> Un processus conseil et vente plus complexe et atomisé que pour le végétal avec une séparation engagée depuis longtemps entre le conseil « traitement » (vétérinaire) et la vente produits allopathiques (firme, laboratoire) : conseiller alimentation, GDS, chambre agriculture, conseil firme-service, vétérinaires, conseillers indépendants, technico-commerciaux de produits/solutions (parfois avec une concurrence destructrice de valeur et dans lequel la coopération doit trouver un positionnement durable et à valeur ajoutée). Une recherche à date de conseiller de coopérative plutôt « polyvalent/généraliste/360° » avec des compétences de « chef d'orchestre » par rapport à la multitude d'intervenants. Les conseillers généralistes devront tout de même renforcer leur expertise sur les 3 volets : Environnement - Bien-être animal – Sécurité sanitaire.
Enjeux spécifiques à la filière	Impacts pour la branche
<p>Une hyper-segmentation des laits</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les gammes et les qualités de lait (ex : labels, marques, origine, Bio, sans soja, sans OGM...) sont de plus en plus importantes et génèrent des changements au sein des coopératives : <ul style="list-style-type: none"> Augmentation des flux logistiques et notamment du nombre de tournées réalisées par les chauffeurs pour collecter les différents laits (citernes compartimentées, micro-citernes,...) → un enjeu de remontée d'informations important et un impact environnemental (bilan carbone) plus élevé Des performances industrielles questionnées : les laiteries ont mis un œuvre une stratégie d'optimisation des process et des flux qui doivent désormais tenir compte de la diversité des laits → création de coûts supplémentaires Marketing : de nombreuses gammes à travailler et à promouvoir

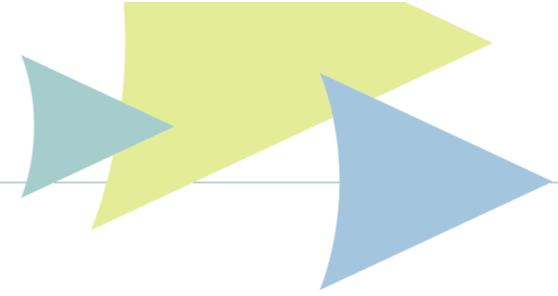


Enjeux communs à la CA	Impacts spécifiques pour la branche
<p>RSE</p> <p>Renforcement des cahiers des charges environnementaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les productions sous serre sont des productions historiquement investies dans la protection environnementale via la Production Biologique Intégrée (PBI) et la maîtrise d'un écosystème fragile (la serre) via de nombreux outils de pilotage. • Le nombre de démarches est en fort développement (HVE, Zero Pesticide, AgriEthique, Vergers Ecoresponsables) et nécessite un accompagnement précis des agriculteurs par des « conseillers/animateurs ». • Le volet « social » des démarches semble monter en puissance au regard des différences de traitement des salariés entre les différents pays concurrents de la France, un avantage à faire valoir auprès des consommateurs.
<p>Évolution de la population des agriculteurs & nouvelles générations</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les filières ont fortement investi depuis plusieurs années sur l'attractivité et accueillent de plus en plus de nouveaux agriculteurs dans l'arboriculture/maraichage et productions sous serre. Cet engouement est accéléré par le développement des circuits-courts. Ces filières font face à l'afflux de nouveaux agriculteurs avec une part importante de nouvelles générations qu'il s'agit d'accompagner spécifiquement par des conseillers dédiés. • La part du Bio est parfois plus importante au sein de ces nouveaux agriculteurs (hors cultures sous serre). De même, cela génère une demande importante en formation de conseillers spécialisés Bio. • À noter que pour certaines cultures (notamment légumes en production dite industrielle et cultures sous serres) les agriculteurs et coopératives font spécifiquement appel aux conseillers / consultants externes, parfois étrangers (Pays-Bas).

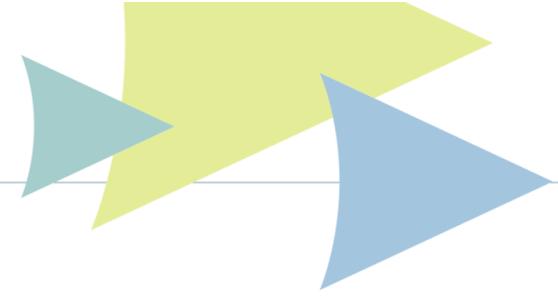
Focus branche « Fruits & Légumes » (2/2)

Enjeux par
branche

Enjeux communs à la CA	Impacts spécifiques pour la branche
<p>Ère de communication</p> <p>Montée en puissance de la communication</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les fruits et légumes jouissent naturellement d'une image de « produits sains et bons pour la santé ». Mais cette image reste fragile face à de nombreuses « attaques » que peuvent subir les filières par des associations / Lobbies qui peuvent mettre à mal une filière entière (cf. image industrielle des tomates sous serre, nombre de traitements en arboriculture,...). • Les coopératives investissent de plus en plus dans les compétences de communication pour « répondre aux attaques sur les réseaux sociaux ». Les petites structures forment/sensibilisent des compétences internes existantes et font appel en cas de crise à des conseillers/agences externes. Quelques grandes coopératives internalisent des compétences dédiées autour de la communication « image » et « réseaux sociaux ».
<p>Innovation - Expérimentation – Transfert</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La compétitivité de nombreuses filières F&L passe essentiellement par les leviers d'innovation (variétal, outil de production, outil de récolte et post-récolte). Le nombre de programmes et projets d'innovation augmentent au sein des entreprises et des filières (Itinéraires alternatifs, Biocontrôle, Robotique, Pilotage irrigation et nutriments,...) qui nécessitent de plus en plus de « chargés techniques d'innovation » qui peuvent mettre en place des protocoles / financements / transferts.
Enjeux spécifiques à la filière	Impacts pour la branche
<p>Renforcement des compétences logistiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La gestion des récoltes des fruits & légumes est cruciale, et les structures coopératives investissent de plus en plus dans des outils et compétences de prévision/planification des emblavements et récoltes en fonction des demandes qui peuvent intégrer des facteurs météorologiques, saisons, vacances, promotions...



- ▶ INTRODUCTION
- ▶ 1 – PROSPECTIVE ET TENDANCES D'ÉVOLUTION DU SECTEUR
- ▶ **2 – IDENTIFICATION ET PREMIÈRE CARACTÉRISATION DES MÉTIERS SSET**
- ▶ 3 – CARACTÉRISATION DÉTAILLÉE DES MÉTIERS RETENUS
- ▶ ANNEXES



▶ 2 – IDENTIFICATION ET PREMIÈRE CARACTÉRISATION DES MÉTIERS SSET

- 2.1 – Définition des critères d'analyse des métiers
- 2.2 – Caractérisation des métiers par filière
- 2.3 – Synthèse

Méthodologie appliquée pour caractériser les métiers de la Coopération Agricole

Définition des critères

- ▶ **3 sources exploitées pour actualiser la caractérisation des métiers de la Coopération Agricole :**
 - ▶ Les définitions adoptées par la Coopération Agricole en 2009 qualifiant les métiers « stratégiques, sensibles et en tension » du secteur
 - ▶ Les définitions des acteurs de la prospective métiers :
 - ▶ **France Compétences définit les métiers émergents ou en particulière évolution :**
 - ◆ Identification des métiers dont les conditions d'exercice évoluent fortement (dits « émergents ou en particulière évolution ») dans le but de « permettre la réactivité nécessaire à toute évolution substantielle du marché du travail et d'assurer pour les personnes en exercice sur ces activités, le développement de compétences adéquates et la sécurisation de leur parcours » (source : France compétences)
 - ◆ Certifications correspondantes aux métiers listés bénéficiant d'une procédure d'enregistrement simplifiée au RNCP
 - ▶ **DARES et Pôle Emploi qui définissent les métiers en tension :**
 - ◆ Indicateur synthétique de tension : échelle numérique de gradation des tensions regroupant 3 composantes
 - ◆ Indicateurs complémentaires pour éclairer les facteurs à l'origine des tensions
 - ▶ Les entretiens qualitatifs réalisés auprès des coopératives agricoles
- ▶ **4 définitions métiers et 17 indicateurs retenus pour caractériser les métiers de la Coopération Agricole** (cf. pages suivantes)
- ▶ **Sélection des métiers à analyser finement suite aux entretiens qualitatifs de phase 2** (complétés des investigations de phase 1)
 - ▶ Métiers des 10 filières analysés passés au crible des indicateurs

Une démarche en entonnoir

Pour plus de détails sur la démarche méthodologique, se reporter à la note méthodologique jointe (format Word)

4 définitions retenues pour analyser les métiers de la Coopération Agricole

Définition des critères

► Métiers Stratégiques

- Métiers représentant le « cœur métier » des coopératives agricoles et mobilisant des **compétences critiques**

► Métiers en Particulière Évolution

- Métiers présents dans les coopératives agricoles dont :
 - Les **activités se réalisent dans des conditions renouvelées** du fait des évolutions du secteur
 - Les **compétences se transforment / mutent**
- Besoins de formation et d'appropriation des nouveaux enjeux du secteur importants

► Métiers Émergents :

- **Nouveaux métiers** (nouvelles compétences) qui émergent dans les coopératives agricoles
- Recrutement d'expert métier ou mobilité interne

► Métiers en Tension

- Métiers dont les **difficultés de recrutement sont particulièrement marquées** dans les coopératives agricoles

Extrait du fichier d'analyse des métiers

Filière	Métiers	Métier stratégique			STRATEGIQUE	Innovations technologiques associées aux transformations numériques
		Métier essentiel au maintien et/ou au développement de l'activité de la coopérative	Métier mobilisant une réelle expertise (temps de formation et d'accompagnement entre l'entreprise et le salarié long et/ou difficile)	Métier concerné par l'enjeu du transfert des compétences de pair à pair		
Insémination	Conseiller - technicien insémination (aspects zootechniques, économiques et réglementaires)	5	5	5	5,0	5
Viticole	Conseiller technique viticole	5	5	5	5,0	5
Grandes cultures	Conseiller technique grandes cultures	5	5	5	5,0	5
Elevage	Conseiller technique élevage	5	5	5	5,0	5
Grandes cultures	Conseiller technique spécialisé (agroécologie, méthanisation, innovations, gestion de l'exploitation...)	5	5	5	5,0	5
Nutrition animale	Conseiller spécialisé nutrition animale	5	5	5	5,0	5
Elevage	Conseiller technique spécialisé (agroécologie, méthanisation, innovations, gestion de l'exploitation...)	5	5	5	5,0	5
Lait	Conseiller technique élevage laitier / contrôle laitier	5	5	5	5,0	5
Insémination	Biostatisticien	5	5	5	5,0	5
Lait	Conseiller technique spécialisé (agroécologie, méthanisation, innovations, gestion de l'exploitation...)	5	5	5	5,0	5
Fruits et légumes frais	Conseiller technique verger/serre	5	5	5	5,0	5
Nutrition animale	Technicien / ingénieur formulateur de produits alimentaires	5	5	5	5,0	5
Lin	Conseiller technique Lin	5	5	5	5,0	5
Grandes cultures	Responsable / agent de silo	5	3	5	4,3	2
Luzerne	Conseiller technique Luzerne	5	3	5	4,3	5
Elevage	Technico-commercial / Acheteur - estimateur	5	5	5	5,0	3
Elevage	Vétérinaire	5	5	5	5,0	5
Viticole	(Enologue/chef de cave	5	5	5	5,0	3
Fruits et légumes frais	Responsable logistique / supply-chain	5	5	5	5,0	5
Luzerne	Opérateur de production / Pilote d'installations	5	3	3	3,7	3
Insémination	Data manager / analyste - données zootechniques	5	3	3	3,7	5
Lait	Technico-commercial agroéquipement	3	3	3	3,0	3

Critères d'analyse des métiers stratégiques de la Coopération Agricole

Définition des
critères

Indicateurs retenus	Échelle de notes	Source
> Métier essentiel au maintien et/ou au développement de l'activité de la coopérative : métier faisant partie du « cœur métier » de la coopérative ne pouvant être sous-traité	1 : impact très faible de l'indicateur sur le métier	OCAPIAT
> Métier mobilisant des compétences critiques : temps de formation et d'accompagnement entre l'entreprise et le salarié long et/ou difficile	2 : impact limité de l'indicateur sur le métier	
> Métier concerné par l'enjeu du transfert des compétences de pair à pair	3 : impact partiel de l'indicateur sur le métier	
	4 : impact fort de l'indicateur sur le métier	
	5 : impact très fort de l'indicateur sur le métier	

▶ À titre d'illustration :

- ▶ **Conseiller technique élevage** : métier stratégique car remplissant les 3 indicateurs ci-dessus (note 5/5)
 - ▶ Métier **essentiel au maintien et au développement** de l'activité de la coopérative
 - ▶ Métier mobilisant **des compétences critiques** nécessitant un **temps de formation et d'accompagnement particulièrement long et engageant** pour les coopératives
 - ▶ Métier **fortement** concerné par l'enjeu du transfert des compétences de pair à pair (compagnonnage, tutorat)
- ▶ **Conducteur routier** : métier non-stratégique car ne remplissant pas les 3 indicateurs ci-dessus (note 2/5)
 - ▶ **Métier externalisable**
 - ▶ Métier mobilisant une expertise nécessitant un **temps de formation et d'accompagnement relativement plus facile à mettre en œuvre** pour les coopératives (ex : partenariats avec des organismes de formations, agences d'intérim, actions ciblées avec Pôle Emploi...)
 - ▶ Métier **faiblement** concerné par l'enjeu du transfert des compétences de pair à pair

Critères d'analyse des métiers en particulière évolution de la Coopération Agricole

Définition des critères

Indicateurs retenus	Échelle de notes	Source
> Innovations technologiques associées aux transformations numériques : impact des technologies numériques (Big Data, cloud, robotique, IA, RA/RV, simulation...) sur le métier	1 : impact très faible de l'indicateur sur le métier 2 : impact limité de l'indicateur sur le métier 3 : impact partiel de l'indicateur sur le métier 4 : impact fort de l'indicateur sur le métier 5 : impact très fort de l'indicateur sur le métier	France Compétences
> Innovations technologiques associées à la transition écologique et énergétique : impact des enjeux environnementaux et innovations associées sur le métier		
> Innovations technologiques associées à d'autres évolutions (ex : projets de recherche, déploiement de nouveaux outils de production, développement de nouveaux outils marketing...) sur le métier		
> Changements sociétaux (évolution des modes de vie, nouvelles habitudes de consommation, influence des parties prenantes...)		
> Evolutions socio-démographiques du secteur agricole (vieillesse de la population d'agriculteurs, nouvelle génération d'agriculteurs, enjeu de la transmission des exploitations...)		
> Transformations économiques de nature locale, nationale ou internationale : impact de la vie économique d'un territoire sur le métier (ex : projets alimentaires territoriaux, développement des marchés exports...)		
> Evolutions réglementaires impliquant le développement de compétences et des évolutions de certifications (ex : séparation vente-conseil)		
> Capacité de la filière de répondre aux plans d'actions gouvernementaux, sectoriels de branches professionnelles ou de syndicats professionnels (ex : Plan de relance, volet "Transition agricole, alimentation et forêt") conduisant à des priorités stratégiques pour les coopératives et impliquant le développement de compétences, la transformation de métiers ou leur émergence, et des évolutions de certifications		

▶ À titre d'illustration :

▶ **Conseiller technique élevage** : métier en particulière évolution (note 4,8/5)

- ▶ **Activités réalisées dans des conditions renouvelées** (renforcement du rôle de conseil élevage / gestion de l'exploitation)
- ▶ **Nouvelles compétences à maîtriser** en lien avec les **évolutions sociétales** (évolutions socio-démographique du secteur agricole, changements sociétaux...), **réglementaires** (nouvelles stratégies et gouvernances des coopératives en réponse aux plans d'actions gouvernementaux, de la branche, etc.) **et technologiques** (transformations numériques, écologiques...)

Critères d'analyse des métiers émergents de la **Coopération Agricole**

Définition des critères

Indicateurs retenus	Échelle de notes	Source
<p>> Innovations technologiques associées aux transformations numériques : impact des technologies numériques (Big Data, cloud, robotique, IA, RA/RV, simulation...) sur le métier</p>		
<p>> Innovations technologiques associées à la transition écologique et énergétique : impact des enjeux environnementaux et innovations associées sur le métier</p>		
<p>> Innovations technologiques associées à d'autres évolutions (ex : projets de recherche, déploiement de nouveaux outils de production, développement de nouveaux outils marketing...) sur le métier</p>	1 : impact très faible de l'indicateur sur le métier	
<p>> Changements sociétaux (évolution des modes de vie, nouvelles habitudes de consommation, influence des parties prenantes...)</p>	2 : impact limité de l'indicateur sur le métier	
<p>> Evolutions socio-démographiques du secteur agricole (vieillesse de la population d'agriculteurs, nouvelle génération d'agriculteurs, enjeu de la transmission des exploitations...)</p>	3 : impact partiel de l'indicateur sur le métier	France Compétences
<p>> Transformations économiques de nature locale, nationale ou internationale : impact de la vie économique d'un territoire sur le métier (ex : projets alimentaires territoriaux, développement des marchés exports...)</p>	4 : impact fort de l'indicateur sur le métier	
<p>> Evolutions réglementaires impliquant le développement de compétences et des évolutions de certifications (ex : séparation vente-conseil)</p>	5 : impact très fort de l'indicateur sur le métier	
<p>> Capacité de la filière de répondre aux plans d'actions gouvernementaux, sectoriels de branches professionnelles ou de syndicats professionnels (ex : Plan de relance, volet "Transition agricole, alimentation et forêt") conduisant à des priorités stratégiques pour les coopératives et impliquant le développement de compétences, la transformation de métiers ou leur émergence, et des évolutions de certifications</p>		

▶ À titre d'illustration :

▶ **Prévisionniste des ventes / SNOF** (filiale viande) : métier émergent (note 3,4/5)

- ▶ **Métier en fort développement** dans les coopératives : **enjeu de l'anticipation des flux** (marchandises, données...) **et des mutations de la filière viande** (évolution des habitudes de consommations, nouveaux marchés export...)

Critères d'analyse des métiers en tension de la Coopération Agricole

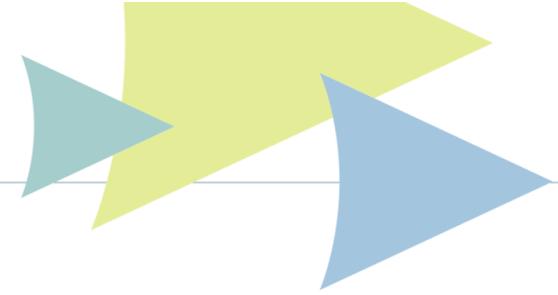
Définition des
critères

Indicateurs retenus	Échelle de notes	Source
> Intensité d'embauche : besoin de renouvellement important (pyramide des âges élevée, mobilités) et/ou récurrence des recrutements	1 : impact très faible de l'indicateur sur le métier 2 : impact limité de l'indicateur sur le métier 3 : impact partiel de l'indicateur sur le métier 4 : impact fort de l'indicateur sur le métier 5 : impact très fort de l'indicateur sur le métier	DARES, Pôle Emploi
> Conditions de travail contraignantes (rythme de travail, contraintes physiques, travail répétitif, environnement contraignant...) Difficultés de recrutement renforcées par la concurrence d'autres secteurs d'activité		
> Non-durabilité de l'emploi (CDD, saisonnalité...)		
> Manque de main d'œuvre disponible : inadéquation entre offre et demande		
> Lien entre la spécialité de formation et le métier : décalage entre les compétences requises par l'employeur et celles dont le candidat dispose		
> Inadéquation géographique (manque de main d'œuvre dans un bassin d'emploi donné, mobilité limitée des candidats, concurrence d'autres secteurs et/ou filières localement...)		

▶ À titre d'illustration :

- ▶ **Conducteur routier** (filière viande) : **métier en tension** (note 4,3/5)
 - ▶ **Besoin de renouvellement très important** : pyramide des âges élevée et récurrence (pics d'activité)
 - ▶ **Conditions de travail plus difficiles que dans d'autres secteurs d'activité** (ex : transport-logistique) **ou filières** (ex : transporter du grain vs des animaux)
 - ▶ **Manque de main d'œuvre disponible à l'échelle nationale**, renforcée par des **pénuries sur certains bassins d'emploi**
 - ▶ **Enjeu de l'inadéquation géographique** : mobilité relativement faible des conducteurs routiers

- ▶ **Conseiller technique élevage** : **métier en tension selon les régions** (note de 3,1/5)
 - ▶ **Intensité d'embauche modérée** : besoin de renouvellement plus ou moins fort selon la pyramide des âges des coopératives
 - ▶ **Conditions de travail contraignantes** : concurrence d'autres secteurs d'activités
 - ▶ Très faiblement concerné par le critère de non-durabilité de l'emploi
 - ▶ **Métier difficile d'accès** pour les personnes ne **possédant pas la formation requise**
 - ▶ **Inadéquation géographique** dans certains bassins d'emploi



▶ 2 – IDENTIFICATION ET PREMIÈRE CARACTÉRISATION DES MÉTIERS SSET

– 2.1 – Définition des critères d'analyse des métiers

– **2.2 – Caractérisation des métiers par filière**

– 2.3 – Synthèse

Métiers analysés dans la filière grandes cultures

Caractérisation par filière

Métiers	Métiers STRATEGIQUES (note : 1 à 5)	Métiers en PARTICULIERE EVOLUTION ou EMERGENTS (note : 1 à 5)	Métiers en TENSION (note : 1 à 5)
Chargé de projets marketing / communication digitale	2,0	3,4 (émergent)	1,8
Conducteur routier	2,0	2,0	4,2
Chef de projets informatiques (DSI / RSI)	3,0	3,3	2,3
Conseiller technique grandes cultures*	5,0	5,0	3,0
Conseiller technique spécialisé (agroécologie, méthanisation, innovations, gestion de l'exploitation...)	5,0	5,0	2,5
Data manager (data analyst, data scientist, data cleaner...)	2,7	3,4 (émergent)	2,2
Prévisionniste des ventes / SNOP	3,7	3,6 (émergent)	2,0
Responsable de silo*	4,3	3,4	3,7
Agent de silo*	4,0	3,4	3,7
Responsable Cybersécurité	3,3	3,6 (émergent)	2,2
Responsable logistique / supply-chain	3,7	3,5	1,8
Responsable RSE	3,0	4,3 (émergent)	1,7
Technicien de maintenance / électromécanicien	2,7	1,8	4,0
Technico-commercial (agrofourniture, ventes en ligne, machinisme)	4,3	3,6	3,0
TOTAL	7 métiers stratégiques	7 métiers en forte évolution 5 métiers émergents	6 métiers en tension

► 14 métiers analysés

- *3 métiers spécifiques à la filière grandes cultures (conseiller technique grandes cultures, responsable / agent de silo)
- 11 métiers communs à plusieurs filières

Légende	■ Métiers stratégiques (note > 3,5)
	■ Métiers en particulière évolution ou émergents (note ≥ 3)
	■ Métiers en tension (note ≥ 3)
	* Métiers spécifiques à la filière analysée

Métiers analysés dans la filière nutrition animale

Caractérisation par filière

Métiers	Métiers STRATEGIQUES (note : 1 à 5)	Métiers en PARTICULIERE EVOLUTION ou EMERGENTS (note : 1 à 5)	Métiers en TENSION (note : 1 à 5)
Conducteur routier	2,0	1,9	4,0
Conseiller technique nutrition animale*	5,0	5,0	2,5
Opérateur logistique	2,0	2,9	3,2
Opérateur de production / Pilote de lignes automatisées	3,0	3,0	3,5
Responsable de production / Chef d'équipe de production	4,3	2,6	4,0
Responsable logistique / supply-chain	3,7	3,5	1,8
Responsable QHSE	4,3	3,5	1,8
Responsable RSE	3,0	4,3 (émergent)	1,7
Technicien / ingénieur formulateur de produits alimentaires*	5,0	4,5	2,3
Technicien de maintenance / électromécanicien	2,7	1,8	4,0
TOTAL	5 métiers stratégiques	5 métiers en forte évolution 1 métier émergent	5 métiers en tension

► 10 métiers analysés :

- *2 métiers spécifiques à la filière nutrition animale (conseiller spécialisé nutrition animale, technicien / ingénieur formulateur de produits alimentaires)
- 8 métiers communs à plusieurs filières

Légende	
	Métiers stratégiques (note > 3,5)
	Métiers en particulière évolution ou émergents (note ≥3)
	Métiers en tension (note ≥3)
*	Métiers spécifiques à la filière analysée

Métiers analysés dans la filière viande

Caractérisation par filière

Métiers	Métiers STRATEGIQUES (note : 1 à 5)	Métiers en PARTICULIERE EVOLUTION ou EMERGENTS (note : 1 à 5)	Métiers en TENSION (note : 1 à 5)
Chargé de projets marketing / communication digitale	2,0	3,4 (émergent)	1,8
Conducteur poids lourds /conducteur bétailière	2,0	1,9	4,3
Chef de projets informatiques (DSI / RSI)	2,7	3,3	2,3
Conseiller technique élevage*	5,0	4,8	3,1
Conseiller technique spécialisé (agroécologie, méthanisation, innovations, gestion de l'exploitation...)	5,0	4,8	2,5
Data manager (data analyst, data scientist, data cleaner...)	2,3	3,3 (émergent)	1,3
Opérateur de 1 ^{ère} transformation des viandes*	3,0	2,0	3,7
Opérateur de 2 ^{ème} transformation des viandes *	3,7	2,0	4,0
Opérateur logistique	2,0	1,8	3,2
Prévisionniste des ventes / SNOP	3,7	3,4 (émergent)	1,8
Responsable Cybersécurité	3,3	3,6 (émergent)	2,2
Responsable de production / Chef d'équipe de production	4,3	2,6	4,0
Responsable logistique / supply-chain	3,0	3,4	1,8
Responsable QHSE*	4,3	3,4	2,0
Technicien de maintenance / électromécanicien	2,7	1,8	4,0
Technico-commercial / Acheteur – estimateur*	5,0	3,4	2,7
Vétérinaire*	5,0	3,4	3,0
TOTAL	8 métiers stratégiques	7 métiers en forte évolution 4 métiers émergents	8 métiers en tension

► 17 métiers analysés :

- *6 métiers spécifiques à la filière viande (conseiller technique élevage, opérateur de première et seconde transformation des viandes, responsable QHSE, technico-commercial / acheteur-estimateur et vétérinaire)
- 11 métiers communs à plusieurs filières

Légende	 Métiers stratégiques (note > 3,5)
	 Métiers en particulière évolution ou émergents (note ≥3)
	 Métiers en tension (note ≥3)
	* Métiers spécifiques à la filière analysée

Métiers analysés dans la filière lait

Caractérisation par filière

Métiers	Métiers STRATEGIQUES (note : 1 à 5)	Métiers en PARTICULIERE EVOLUTION ou EMERGENTS (note : 1 à 5)	Métiers en TENSION (note : 1 à 5)
Chargé de projets marketing / communication digitale	2,0	3,4 (émergent)	2,0
Conducteur routier	2,0	2,1	4,2
Chef de projets informatiques (DSI / RSI)	3,0	3,3	2,3
Conseiller technique élevage laitier / contrôle laitier*	5,0	4,8	2,5
Conseiller technique spécialisé (agroécologie, méthanisation, innovations, gestion de l'exploitation...)	5,0	4,8	2,3
Data manager (data analyst, data scientist, data cleaner...)	2,7	3,4 (émergent)	2,2
Prévissionniste des ventes / SNOP	3,7	3,4 (émergent)	1,8
Responsable de production / Chef d'équipe de production	4,3	2,6	4,0
Responsable logistique / supply-chain	3,7	3,6	1,8
Technicien froid (tank à lait)*	2,3	2,5	3,0
Technico-commercial (agrofourriture, ventes en ligne, machinisme)	4,3	3,6	2,5
Technico-commercial (élevage)	3,0	3,4	2,0
TOTAL	6 métiers stratégiques	6 métiers en forte évolution 3 métiers émergents	3 métiers en tension

► 12 métiers analysés

► *2 métiers spécifiques à la filière lait (conseiller-technique élevage laitier / contrôler laitier, technicien froid)

► 10 métiers communs à plusieurs filières

Légende

■	Métiers stratégiques (note > 3,5)
■	Métiers en particulière évolution ou émergents (note ≥3)
■	Métiers en tension (note ≥3)
*	Métiers spécifiques à la filière analysée

Métiers analysés dans la filière insémination

Caractérisation par filière

Métiers	Métiers STRATEGIQUES (note : 1 à 5)	Métiers en PARTICULIERE EVOLUTION ou EMERGENTS (note : 1 à 5)	Métiers en TENSION (note : 1 à 5)
Animalier – Taurelier*	2,3	2,5	3,5
Biostatisticien*	5,0	4,0	3,2
Chargé de projets marketing / communication digitale	2,0	3,3 (émergent)	2,2
Chef de projets informatiques (DSI / RSI)	3,0	3,3	2,3
Conseiller - technicien insémination (aspects zootechniques, économiques et réglementaires)*	5,0	4,5	3,2
Data manager / analyste (données zootechniques)	3,7	3,8	2,5
Responsable Cybersécurité	3,3	3,6 (émergent)	2,2
Technicien de laboratoire*	3,7	2,9	1,8
Technico-commercial (élevage)	3,0	3,4	2,0
TOTAL	4 métiers stratégiques	5 métiers en forte évolution 2 métiers émergents	3 métiers en tension

► 9 métiers analysés :

- *5 métiers spécifiques à la filière insémination (animalier-taurelier, biostatisticien, conseiller-technicien insémination, technicien de laboratoire, Data manager / analyste (données zootechniques))
- 4 métiers communs à plusieurs filières

Légende	
	Métiers stratégiques (note > 3,5)
	Métiers en particulière évolution ou émergents (note ≥ 3)
	Métiers en tension (note ≥ 3)
*	Métiers spécifiques à la filière analysée

Métiers analysés dans la filière lin

Caractérisation
par filière

Métiers	Métiers STRATEGIQUES (note : 1 à 5)	Métiers en PARTICULIERE EVOLUTION ou EMERGENTS (note : 1 à 5)	Métiers en TENSION (note : 1 à 5)
Conducteur routier	2,0	2,0	4,2
Conseiller technique	5	4,5	2,2
Opérateur de production / transformation	2,3	1,3	3,7
Responsable de production / Chef d'équipe de production	4,3	2,6	4,0
Responsable logistique / supply-chain	5	2,6	1,7
Responsable QHSE	4,3	3,5	1,7
Technicien de maintenance / électromécanicien	1,8	1,8	4,0
TOTAL	4 métiers stratégiques	2 métiers en forte évolution	4 métiers en tension

► 7 métiers communs à plusieurs filières

Légende

	Métiers stratégiques (note > 3,5)
	Métiers en particulière évolution ou émergents (note ≥3)
	Métiers en tension (note ≥3)
*	Métiers spécifiques à la filière analysée

Métiers analysés dans la filière luzerne

Caractérisation
par filière

Métiers	Métiers STRATEGIQUES (note : 1 à 5)	Métiers en PARTICULIERE EVOLUTION ou EMERGENTS (note : 1 à 5)	Métiers en TENSION (note : 1 à 5)
Conducteur routier	2,0	2,0	3,0
Conseiller technique	4,3	4,5	2,2
Opérateur de production / Pilote d'installations	3,7	2,1	4,3
Responsable de production / Chef d'équipe de production	4,3	2,6	4,0
Responsable QHSE	4,3	3,5	1,7
Technicien de maintenance / électromécanicien	2,7	2,3	4,0
TOTAL	4 métiers stratégiques	2 métiers en forte évolution	4 métiers en tension

► 6 métiers communs à plusieurs filières

Légende

	Métiers stratégiques (note > 3,5)
	Métiers en particulière évolution ou émergents (note ≥3)
	Métiers en tension (note ≥3)
*	Métiers spécifiques à la filière analysée

Métiers analysés dans la filière fruits et légumes frais

Caractérisation par filière

Métiers	Métiers STRATEGIQUES (note : 1 à 5)	Métiers en PARTICULIERE EVOLUTION ou EMERGENTS (note : 1 à 5)	Métiers en TENSION (note : 1 à 5)
Conducteur routier	2,0	1,5	3,8
Conseiller technique verger/serre*	5,0	4,8	2,3
Opérateur de conditionnement	2,3	1,5	3,2
Opérateur logistique	2,0	1,8	3,2
Responsable logistique / supply-chain	5,0	3,5	1,8
Responsable QHSE	4,3	3,5	1,8
Responsable station de conditionnement* (cf. responsable de production)	3,7	2,5	1,8
Technicien de maintenance / électromécanicien	2,7	1,8	4,0
TOTAL	4 métiers stratégiques	3 métiers en forte évolution	4 métiers en tension

► 8 métiers analysés :

- *2 métiers spécifiques à la filière fruits et légumes frais (conseiller technique verger/serre, responsable station de conditionnement)
- 5 métiers communs à plusieurs filières

Légende

	Métiers stratégiques (note > 3,5)
	Métiers en particulière évolution ou émergents (note ≥3)
	Métiers en tension (note ≥3)
*	Métiers spécifiques à la filière analysée

Métiers analysés dans la filière fruits et légumes transformés

Caractérisation par filière

Métiers	Métiers STRATEGIQUES (note : 1 à 5)	Métiers en PARTICULIERE EVOLUTION ou EMERGENTS (note : 1 à 5)	Métiers en TENSION (note : 1 à 5)
Responsable de production / Chef d'équipe de production	4,3	2,6	4,0
Conducteur ligne/machine (production, conditionnement, emballage...)*	2,7	2,1	4,2
Ingénieur de conditionnement*	4,3	3,6 (émergent)	2,3
Opérateur de transformation (préparateur, cuiseur, pasteurisateur, surgélateur, apertiseur)*	4,0	1,9	3,8
Technicien de maintenance / électromécanicien	2,7	1,8	4,0
TOTAL	3 métiers stratégiques	1 métier émergent	4 métiers en tension

► 5 métiers analysés :

- *3 métiers spécifiques à la filière fruits et légumes transformés : Conducteur ligne/machine (production, conditionnement, emballage...), Ingénieur de conditionnement, Opérateur de transformation (préparateur, cuiseur, pasteurisateur, surgélateur, apertiseur),

- 1 métier commun à plusieurs filières

Légende		Métiers stratégiques (note > 3,5)
		Métiers en particulière évolution ou émergents (note ≥3)
		Métiers en tension (note ≥3)
	*	Métiers spécifiques à la filière analysée

Métiers analysés dans la filière viticole

Caractérisation
par filière

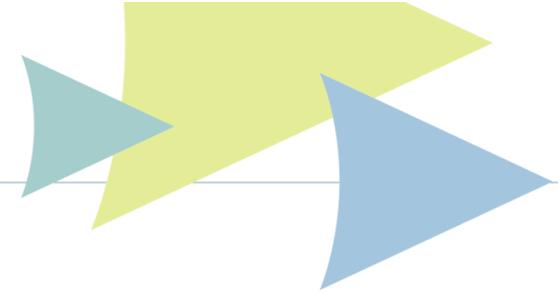
Métiers	Métiers STRATEGIQUES (note : 0 à 3)	Métiers en PARTICULIERE EVOLUTION ou EMERGENTS (note : 0 à 3)	Métiers en TENSION (note : 1 à 5)
Chargé de projets marketing / e-commerce / communication digitale	2,0	3,3 (émergent)	1,8
Chef de projets informatiques (DSI / RSI)	3,0	3,3	2,3
Conseiller technique viticole*	5,0	5,0	2,7
Gestionnaire de magasin de vente	2,3	3,0	2,5
Œnologue/chef de cave*	5,0	3,0	2,3
Opérateur de cave*	3,7	1,9	3,3
Opérateur logistique	2,0	1,8	3,2
Responsable industriel / Mise en bouteille / Ordonnancement*	4,0	3,5	2,3
Responsable supply-chain / Prévisionniste des ventes /SNOP	4,0	3,3 (émergent)	2,0
Technico-commercial (export)	4,0	2,8	2,0
Technicien de maintenance / électromécanicien	2,7	1,1	4,0
TOTAL	5 métiers stratégiques	5 métiers en forte évolution 2 métiers émergents	3 métiers en tension

► 11 métiers analysés :

► ***4 métiers spécifiques à la filière viticole** : conseiller technique viticole, œnologue / chef de cave, opérateur de cave, responsable industriel / mise en bouteille / ordonnancement)

► **7 métiers communs à plusieurs filières**

Légende		Métiers stratégiques (note > 3,5)
		Métiers en particulière évolution ou émergents (note ≥3)
		Métiers en tension (note ≥3)
	*	Métiers spécifiques à la filière analysée



▶ 2 – IDENTIFICATION ET PREMIÈRE CARACTÉRISATION DES MÉTIERS SSET

- 2.1 – Définition des critères d'analyse des métiers
- 2.2 – Caractérisation des métiers par filière
- **2.3 – Synthèse**

Classification des métiers analysés par familles de métiers et par type

Synthèse

Familles de métiers de la CA	Stratégique	En particulière évolution	Émergent	En tension
Ingénierie en agriculture	10	10		5
Conseiller - technicien insémination	X	X		X
Conseiller technique élevage	X	X		X
Conseiller technique élevage laitier / contrôle laitier	X	X		
Conseiller technique grandes cultures	X	X		X
Conseiller technique nutrition animale	X	X		
Conseiller technique lin / luzerne	X	X		
Conseiller technique verger/serre	X	X		
Conseiller technique viticole	X	X		X
Conseiller technique spécialisé	X	X		
Vétérinaire	X	X		X
Commercialisation	3	3		1
Technico-commercial (agrofourriture, ventes en ligne...)	X	X		X
Technico-commercial / Acheteur – estimateur	X	X		
Technico-commercial export	X			
Gestionnaire de magasin de vente		X		

Classification des métiers analysés par familles de métiers et par type

Synthèse

Familles de métiers de la CA	Stratégique	En particulière évolution	Émergent	En tension
Production	8	3		10
Animalier – Taurelier				X
Agent de silo	X	X		X
Responsable de silo	X	X		
Opérateur de production / conditionnement				X
Conducteur ligne (fabrication / conditionnement) Pilote d'installations				X
Opérateur de transformation (préparateur, cuiseur...)	X			X
Opérateur de 1 ^{ère} transformation des viandes				X
Opérateur de 2 ^{ème} transfo. des viandes	X			X
Responsable de production / chef d'équipe de production	X			X
Opérateur de cave	X			X
Oœnologue/chef de cave	X			X
Responsable industriel / mise en bouteille / ordonnancement	X	X		

Classification des métiers analysés par familles de métiers et par type

Synthèse

Familles de métiers de la CA	Stratégique	En particulière évolution	Émergent	En tension
Maintenance				2
Technicien de maintenance / électromécanicien				X
Technicien froid (tank à froid)				X
QHSE	1	1		
Responsable QHSE	X	X		
R&D et innovation	4	2	1	1
Technicien / ingénieur formulateur de produits alimentaires	X	X		
Biostatisticien	X			X
Technicien de laboratoire	X	X		
Ingénieur de conditionnement	X		X	
Logistique	2	1	1	2
Responsable logistique / supply-chain	X	X		
Prévisionniste des ventes / SNOP	X		X	
Opérateur logistique				X
Conducteur routier				X

Classification des métiers analysés par familles de métiers et par type

Synthèse

Familles de métiers de la CA	Stratégique	En particulière évolution	Émergent	En tension
Marketing et communication			1	
Chargé de projets marketing / communication digitale			X	
Fonctions supports	1	1	3	
Chef de projets informatiques (DSI / RSI)		X		
Data manager / analyste de données	X (filière insémination)		X	
Responsable cybersécurité			X	
Responsable RSE			X	

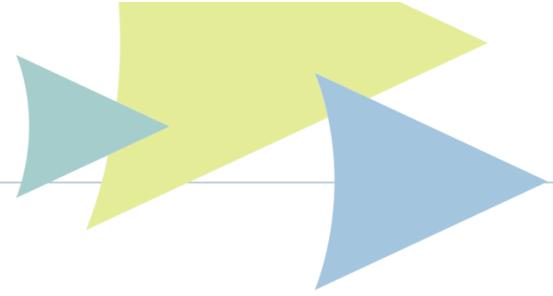
- ▶ **29 métiers stratégiques**, majoritairement présents dans les métiers de l'ingénierie en agriculture et de la production
- ▶ **21 métiers en particulière évolution**, dont près de la moitié se situe dans les métiers de l'ingénierie en agriculture
- ▶ **6 métiers émergents**, principalement présents dans les fonctions supports
- ▶ **21 métiers en tension**, dont près de la moitié se situe dans les métiers de la production

Rappel des notes seuils

Métiers stratégiques (note > 3,5)

Métiers en particulière évolution ou émergents (note ≥ 3)

Métiers en tension (note ≥ 3)



- ▶ INTRODUCTION
- ▶ 1 – PROSPECTIVE ET TENDANCES D'ÉVOLUTION DU SECTEUR
- ▶ 2 – IDENTIFICATION ET PREMIÈRE CARACTÉRISATION DES MÉTIERS SSET
- ▶ **3 – CARACTÉRISATION DÉTAILLÉE DES MÉTIERS RETENUS**
- ▶ ANNEXES

38 fiches caractérisant les évolutions des métiers SSET de la Coopération Agricole

Fiches de caractérisation



INGÉNIERIE EN AGRICULTURE : 10 fiches

- Conseiller – technicien d'insémination
- Conseiller technique nutrition animale
- Conseiller technique élevage
- Conseiller technique élevage laitier / contrôle laitier
- Conseiller technique grandes cultures
- Conseiller technique lin / luzerne
- Conseiller technique verger / serre
- Conseiller technique viticole
- Conseiller technique spécialisé (agroécologie, méthanisation, innovations...)
- Vétérinaire



COMMERCIALISATION : 3 fiches

- Technico-commercial (agrofourmiture, ventes en ligne, machinisme)
- Technico-commercial élevage (Acheteur-estimateur)
- Technico-commercial (export)



LOGISTIQUE : 3 fiches

- Responsable logistique / supply-chain
- Prévisionniste des ventes / SNOP
- Conducteur routier



PRODUCTION : 11 fiches

Supervision de la production :

- Responsable de silo
- Responsable de production / chef d'équipe de production
- Œnologue/chef de cave
- Responsable industriel (*filière viticole*)

Production :

- Agent de silo
- Opérateur de production / conditionnement
- Conducteur de ligne (fabrication / conditionnement)
- Opérateur de transformation (préparateur, cuiseur, pasteurisateur, surgélateur, apertiseur)
- Opérateur de 1^{ère} transformation des viandes
- Opérateur de 2nd transformation des viandes
- Opérateur de cave / agent de chai



R&D ET INNOVATION : 4 fiches

- Technicien R&D / formulateur de produits alimentaires
- Technicien de laboratoire
- Biostatisticien
- Ingénieur de conditionnement



MAINTENANCE

- Technicien de maintenance / électromécanicien



QHSEE

- Responsable qualité / QHSE



MARKETING ET COMMUNICATION

- Chargé de projets marketing / communication dont digital et e-commerce



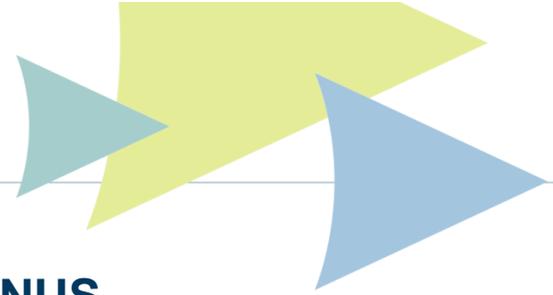
FONCTIONS SUPPORTS : 4 fiches

Data et informatique :

- Chef de projets informatiques (DSI / RSI)
- Data manager / analyste de données
- Responsable Cybersécurité

Gestion sociale et RSE :

- Responsable RSE



▶ 3 – CARACTÉRISATION DÉTAILLÉE DES MÉTIERS RETENUS

- Ingénierie en agriculture
- Commercialisation
- Production
- Maintenance
- QHSE
- R&D et innovation
- Logistique
- Marketing et communication
- Fonctions supports

► Missions

- Chargé d'apporter un **appui généraliste aux exploitations**, le conseiller technique grandes cultures propose des **recommandations techniques** (traitement et interventions, suivi des démarches qualité, appui au montage de dossiers, stratégie entretien et diversification des cultures...) qui participent à la **sécurisation de la production** et à l'**adaptation des pratiques aux enjeux de la filière** (environnementaux, réglementaires, de marchés...). Il assure le lien entre l'agriculteur et l'aval (coopérative, négoce, acheteur), notamment sur le choix des cultures et du mode de valorisation.
- **Métier stratégique** car essentiel au développement de l'activité de la coopérative. Il joue un **rôle primordial dans la mise en œuvre de la stratégie de la coopérative** (sectorielle, technique, territoire, transitions...). Il mobilise des **compétences critiques** qui nécessitent un temps de formation et d'accompagnement particulièrement long et engageant pour les coopératives qui se doivent **d'anticiper le transfert de compétences** de pair à pair.

► Évolution des activités

- **Séparation vente – conseil & mutation du modèle coopératif** : activités désormais recentrées sur le **diagnostic et la proposition d'alternatives économiquement viables** et tenant compte des enjeux environnementaux. Une approche globale de l'exploitation est attendue pour proposer aux exploitants les meilleurs produits / services. Les nouveaux agriculteurs / coopérateurs attendent un **conseil à « forte valeur ajoutée »** et de plus en plus **« sur-mesure »** (niveau d'exigence croissant), notamment au regard de la montée en connaissance / compétence des agriculteurs.
- **Environnement / Santé / Agroécologie / Biodiversité** : accompagnement des agriculteurs dans la mise en œuvre des nouvelles pratiques agroécologiques impliquant une **augmentation de la technicité du métier** (enjeux de traçabilité et de transparence facilités par les technologies numériques mais également d'agilité pour répondre aux nouvelles attentes des consommateurs). Les stratégies d'assolement/mise en culture sont plus souvent/systématiquement modifiées. Une dynamique de déploiement du HVE/bas carbone, avec la nécessité d'avoir un accompagnement en partie réalisé par les conseillers.
- **Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique et Innovations / expérimentations / transfert** : développement de **nouvelles offres de services** fondées sur des applications et outils digitaux permettant d'analyser des données et d'interpréter des indicateurs de suivi (diminution du nombre d'intrants / IFT, gestion de parcelle, prévision de collecte, météorologie...).
- **Evolution de la population des agriculteurs** : **transformation des relations entretenues avec les adhérents** qui attendent des services diversifiés et adaptés aux spécificités de leurs exploitations (niveau d'exigence renforcé) ; des attentes plus fortes sur « l'expérience adhérent » (mise en concurrence) et **l'enjeu de les fidéliser** (mise en réseau, animation de communauté d'adhérents...). De plus, la taille des exploitations tend à croître très nettement avec des modèles entrepreneuriaux nouveaux.
- **Réchauffement climatique**, enjeu impactant directement les exploitations de la filière grande culture : renforcement du rôle d'accompagnement des agriculteurs dans leur stratégie de **gestion des ressources hydriques et de diversification de leurs cultures**.
- **Territoire et souveraineté alimentaire** : renforcement du **rôle fédérateur et d'animateur de projets de territoire** autour de parties prenantes dont les intérêts peuvent diverger. Aussi, volonté de la filière d'assurer une autonomie « protéine végétale » en France (cf. Plan Protéines).

► Évolution et renforcement des compétences

- **Techniques** : capacité à proposer une offre de produits / services personnalisée aux besoins de chaque agriculteur / adhérent
 - **Expertise agronomique** : sciences agronomiques mises en avant pour répondre aux enjeux de la biodiversité et la durabilité des modèles de culture
 - Compétences attendues en **qualité / réglementations** (compréhension des politiques HVE, bas carbone, gestion de la biomasse...)
 - **Maîtrise des technologies numériques** (collecte et analyse de données) et des outils d'aide à la décision pour adopter une posture de « conseil data » en lien avec la stratégie de la coopérative
 - **Aptitudes commerciales et techniques de vente** : comprendre rapidement la demande du client
- **Transverses** : montée en compétences sur l'accompagnement au changement des agriculteurs / adhérents (capacité à animer des formations), le pilotage de projets transverses (coordination des différents intervenants et parties prenantes, management d'équipe...).

► Accès au métier / formation

- Recrutement de profils BTS ou Licence Pro (ex : BTSA – Agronomie : productions végétales), voire ingénieurs agri-agro (recherche de profils de plus en plus qualifiés, bien que les ingénieurs ont tendance à ne rester que 3-4 ans sur le poste) ; recours à l'alternance pour assurer le transfert de compétences (tutorat / compagnonnage).
- Temps de formation interne sur l'accompagnement technique et la bonne connaissance de l'ensemble des produits et services de la coopérative ; partenariats avec des organismes de formation pour adapter leur plan de formation à la loi entérinant la séparation de la vente et du conseil.
- Notons qu'il y a encore quelques années les agents de silos évoluaient vers le métier de conseiller technique : une mobilité interne qui n'est plus possible au regard de l'écart des compétences à maîtriser.

Filière Grandes cultures



MÉTIER Conseiller
grandes cultures

Stratégique

En particulière
évolution

En tension – selon
régions

ESTIMATION DES
EFFECTIFS
dans la filière

+

++

+++

BESOINS DE
RECRUTEMENT



▶ Missions

- ▶ Chargé d'apporter un **appui généraliste aux exploitations**, le conseiller nutrition animale propose des **recommandations techniques** sur les plans nutritionnels, scientifiques et réglementaires. Il assure le lien entre l'agriculteur et l'aval (coopérative, négoce, acheteur), notamment sur la santé animale et les outils d'aide à la gestion des élevages à utiliser.
- ▶ **Métier stratégique** car essentiel au développement de l'activité de la coopérative. Il joue un **rôle déterminant dans la mise en œuvre de la stratégie de la coopérative**. Il mobilise des **compétences critiques** qui nécessitent un temps de formation et d'accompagnement particulièrement long et engageant pour les coopératives qui se doivent **d'anticiper le transfert de compétences** de pair à pair.

▶ Évolution des activités

- ▶ Environnement / Santé / Agroécologie / Biodiversité : accompagnement des agriculteurs vers une agriculture plus raisonnée et respectueuse de la santé et du bien-être animal
 - ▶ Évolution des pratiques culturales : initiatives pour cultiver les céréales sans utiliser de pesticides et protéger la santé des troupeau → les conseillers nutrition animale sont chargés d'informer et de promouvoir ces solutions alternatives aux adhérents (ex : aliments et compléments diététiques sans OGM)
 - ▶ Augmentation de la technicité du métier : **conseils nutritionnels personnalisés** destinés à augmenter la productivité des élevages et à améliorer le bien-être animal
- ▶ Evolution de la population des agriculteurs : **transformation des relations entretenues avec les adhérents** qui attendent des services diversifiés et adaptés aux spécificités de leurs élevages (niveau d'exigence renforcé) ; des attentes plus fortes sur « l'expérience adhérent » (mise en concurrence) et **l'enjeu de les fidéliser** (mise en réseau, animation de communauté d'adhérents...).
- ▶ Mutation du modèle coopératif : développement de nouvelles offres de services pour répondre aux nouvelles attentes de la société et des agriculteurs-adhérents
 - ▶ Services fondés sur des **applications et outils digitaux** qui permettent d'analyser des données et d'interpréter des indicateurs de suivi. Ces solutions apportent des indications concrètes aux agriculteurs et permettent aux conseillers d'apporter des conseils techniques et économiques.
 - ▶ Un modèle d'exploitation plus autonome concernant l'alimentation animale modifiant les stratégies de conseil pour l'éleveur.

▶ Évolution et renforcement des compétences

- ▶ **Techniques** : capacité à proposer une offre de produits / services personnalisée aux besoins de chaque élevage
 - ▶ Aptitude à délivrer des recommandations sur les produits et compléments alimentaires les plus adaptés
 - ▶ Maîtrise des technologies numériques (collecte et analyse de données) et des outils d'aide à la décision pour adopter une posture de « conseil data » en lien avec la stratégie de la coopérative
 - ▶ Aptitudes commerciales et techniques de vente : comprendre rapidement la demande du client
 - ▶ Veille sur les dernières innovations dans le domaine de l'élevage / bien-être animal
- ▶ **Transverses** : montée en compétences sur l'accompagnement au changement des agriculteurs / adhérents (capacité à animer des formations), le pilotage de projets transverses (coordination des différents intervenants et parties prenantes, management d'équipe...).

▶ Accès au métier / formation

- ▶ Recrutement de profils Bac+2 minimum (BTSA - Productions animales ou LP – Productions animales) avec une spécialisation en productions animales et/ou en nutrition ; recours à l'alternance pour assurer le transfert de compétences (tutorat / compagnonnage).
- ▶ Temps de formation interne sur l'accompagnement technique et la bonne connaissance de l'ensemble des produits et services de la coopérative ; partenariats avec des organismes de formation pour adapter leur plan de formation à la loi entérinant la séparation de la vente et du conseil.

Filière Nutrition animale



MÉTIER Conseiller
nutrition animale

Stratégique

En particulière
évolution

ESTIMATION DES
EFFECTIFS
dans la filière



BESOINS DE
RECRUTEMENT



► Missions

- Chargé d'apporter un **appui généraliste aux exploitations**, le conseiller technique lin / luzerne propose des **recommandations techniques** (traitement et interventions, suivi des démarches qualité, appui au montage de dossiers...) qui participent à la **sécurisation de la production** et à l'**adaptation des pratiques aux enjeux de la filière** (environnementaux, réglementaires, de marchés...). Il assure le lien entre l'agriculteur et l'aval (coopérative, négoce, acheteur), et organise notamment les chantiers de récolte.
- **Métier stratégique** car essentiel au développement de l'activité de la coopérative. Il mobilise des **compétences critiques** qui nécessitent un temps de formation et d'accompagnement long et engageant pour les coopératives qui se doivent **d'anticiper le transfert de compétences** de pair à pair.

► Évolution des activités

- Environnement / Santé / Agroécologie / Biodiversité : accompagnement des agriculteurs dans la mise en œuvre des nouvelles pratiques agroécologiques impliquant une **augmentation de la technicité du métier** (enjeux de traçabilité et de transparence facilité par les technologies numériques).
- Evolution de la population des agriculteurs : **transformation des relations entretenues avec les adhérents** qui attendent des services diversifiés et adaptés aux spécificités de leurs exploitations (niveau d'exigence renforcé) ; **enjeu de les fidéliser** (mise en réseau, animation de communauté d'adhérents...).
- Mutation du modèle coopératif : une approche globale de l'exploitation est attendue pour proposer aux agriculteurs les meilleurs produits / services
 - Attente de conseils à « forte valeur ajoutée » et de plus en plus « sur-mesure » (niveau d'exigence croissant)
 - Les conseillers techniques lin ou luzerne organisent également les chantiers de récoltes et encadrent l'ensemble des intervenants (salariés, saisonniers, transporteurs...)
- Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique : utilisation des outils digitaux (ex : application de géolocalisation des parcelles...) pour **organiser les chantiers, analyser les productions et interpréter des indicateurs de suivi** (gestion de parcelle, prévision de collecte, météorologie...).

► Évolution et renforcement des compétences

- **Techniques** : capacité à proposer une offre de produits / services personnalisée aux besoins de chaque agriculteur
 - Expertise agronomique et compétences attendues en qualité / réglementations (compréhension des politiques HVE, bas carbone, gestion de la biomasse...)
 - Maîtrise des technologies numériques (collecte et analyse de données) et des outils d'aide à la décision pour adopter une posture de « conseil data » en lien avec la stratégie de la coopérative
 - Aptitudes commerciales et techniques de vente : comprendre rapidement la demande du client
- **Transverses** : montée en compétences sur l'accompagnement au changement des agriculteurs / adhérents (capacité à animer des formations), le pilotage de projets transverses (coordination des différents intervenants et parties prenantes, management d'équipe...).

► Accès au métier / formation

- Recrutement de profils BTS (ex : BTSA – Agronomie : productions végétales) à ingénieurs agri-agro (généralement des jeunes diplômés futurs exploitants)
- Deux stratégies : recours à l'alternance pour assurer le transfert de compétences ou recrutement d'anciens saisonniers
- Formation interne (« sur le terrain ») importantes pour acquérir les compétences liées à la spécificité de la filière lin ou luzerne

Filières lin & luzerne



MÉTIER Conseiller technique lin / luzerne

Stratégique

En particulière évolution

ESTIMATION DES EFFECTIFS



BESOINS DE RECRUTEMENT



Missions

- ▶ Chargé d'apporter une **expertise sur la conduite de l'élevage**, le conseiller technique élevage propose des **recommandations techniques** (génétique, santé, bâtiment, outils d'aide à la décision, alimentation, matériel...) pour assurer la qualité de la production et l'adaptation des pratiques d'élevage aux enjeux de la filière (sanitaire, productivité, bien-être animal, marchés, environnement...). Il **accompagne et conseille l'éleveur** en vue de lui assurer la meilleure valorisation possible de sa production, sur les différents marchés. Il veille à la bonne exécution des **cahiers des charges** (notamment SIQO/labels/marques...).
- ▶ **Métier stratégique** car **essentiel au développement de l'activité** de la coopérative. Il mobilise des **compétences critiques** qui nécessitent un temps de formation et d'accompagnement particulièrement long et engageant pour les coopératives qui se doivent d'anticiper le **transfert de compétences** de pair à pair.

Évolution des activités

- ▶ **Environnement / bien-être animal/ biosécurité sanitaire** : accompagnement des exploitations dans la **réduction des impacts environnementaux des élevages** (traitement et valorisation des déchets et effluents d'élevage, impact carbone, gaz à effet de serre...) et dans l'amélioration de modèles de production respectueux du bien être animal et répondant aux attentes sociétales. La montée en puissance des **crises sanitaires sur les élevages** implique des changements de pratiques, pour lesquels l'accompagnement par le conseiller est nécessaire.
- ▶ **Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique et Innovations / expérimentation / transfert** : déploiement d'outils digitaux facilitant la surveillance et la performance des élevages (ex : outils prévisionnels de production/ dématérialisation des documents/ puces électroniques pour gérer le troupeau au quotidien et assurer la traçabilité)
Un rôle de conseil pour accompagner les agriculteurs dans le choix des outils d'aide à la décision les plus appropriés et dans l'optimisation de leur production.
- ▶ **Evolution de la population des agriculteurs** : la décapitalisation du cheptel et l'accroissement de la technicité des éleveurs sont autant de facteurs qui conduisent à l'**évolution des relations entretenues** avec les éleveurs. L'enjeu d'accompagner les éleveurs dans la **définition de l'élevage de demain** se renforce.
- ▶ **Mutation du modèle coopératif** : représentant de la stratégie de son entreprise, il participe à l'optimisation et à la valorisation de la production des éleveurs-adhérents → Le conseiller contribue à la **compétitivité des élevages, tout en préservant les intérêts économiques de l'adhérent**.
- ▶ **Territoire et souveraineté alimentaire** : renforcement du rôle fédérateur et d'animateur de projets de territoire autour de parties prenantes dont les perceptions peuvent diverger (attentes sociétales sur les questions d'environnement, de bien-être animal et de santé).

Évolution et renforcement des compétences

- ▶ **Techniques** : capacité à proposer une offre de services personnalisée adaptée à chaque éleveur
- ▶ **Montée en compétences nécessaire sur les volets environnement, bien-être animal et sécurité sanitaire ; des compétences en gestion de l'exploitation (compréhension des données technico-économiques, conseils sur le matériel...) et de la production attendues (compréhension des cahiers des charges de l'aval, conseils sur l'alimentation...)**
 - ▶ **Maitrise des technologies numériques** (collecte et analyse de données) et des **outils d'aide à la décision** en lien avec la stratégie de la coopérative, l'évolution des marchés et des attentes des consommateurs
 - ▶ **Appétitudes commerciales et techniques de vente** : Connaissance fine du marché, compréhension du contexte et du potentiel de l'élevage, adaptation aux interlocuteurs, capacité à valoriser le service de la coopérative et à maintenir le lien de confiance avec l'adhérent
- ▶ **Transverses** : montée en compétences sur l'accompagnement au changement des agriculteurs / adhérents (capacité à animer des formations), le pilotage de projets transverses (coordination des différents intervenants et parties prenantes, management d'équipe...) et la capacité à appréhender les processus du développement territorial.

Accès au métier / formation

- ▶ Recrutement de profils BTS (ex : BTSA Productions animales) ou Licence Pro (LP Productions animales) ; recours à l'alternance pour assurer le transfert de compétences et faire découvrir le secteur de l'élevage aux jeunes en formation.
- ▶ Temps de formation interne sur l'approche globale de l'exploitation, la connaissance des produits et services de la coopérative ; partenariats avec des organismes de formation voire création de centres internes aux coopératives.
- ▶ **Une nécessité d'améliorer l'attractivité des métiers du secteur de l'élevage**, de mieux utiliser le levier d'intégration de compétences externes à la filière agricole et de veiller à la bonne gestion de la concurrence entre les filières agricoles.

Filière viande



MÉTIER Conseiller
élevage viande

Stratégique

En particulière
évolution

En tension – selon
régions

ESTIMATION DES
EFFECTIFS
dans la filière

+ ++ +++

BESOINS DE
RECRUTEMENT



➤ Missions

- Chargé d'apporter une **expertise sur la conduite d'élevage laitier**, le conseiller technique élevage laitier propose des **recommandations techniques** (génétique, santé, bâtiment, outils d'aide à la décision...) pour assurer la productivité, la qualité de la production et l'adaptation des pratiques d'élevage aux enjeux de la filière (bien-être animal, marchés, environnement...); **les élevages laitiers étant précurseurs en robotique**. Il est **garant du lien avec l'aval** et assure l'intermédiaire entre l'agriculteur, les vétérinaires et autres parties prenantes (coopérative, négoce, acheteur). Il veille à la bonne exécution des **cahiers des charges** (avec SIQO/labels/marques ou non). Selon l'organisation de la coopérative, il peut aussi conseiller sur le matériel et l'alimentation des animaux. Il interagit régulièrement avec le « contrôleur laitier » spécialisé sur le contrôle sanitaire/qualité du lait.
- **Métier stratégique** car **essentiel au développement de l'activité** de son entreprise. Il mobilise des **compétences critiques** qui nécessitent un temps de formation et d'accompagnement particulièrement long et engageant pour les coopératives qui se doivent d'anticiper le **transfert de compétences** de pair à pair.

➤ Évolution des activités

- Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique et Innovations / expérimentation / transfert : **déploiement d'outils digitaux optimisant la traçabilité du lait**; l'objectif étant d'assurer le transfert d'informations de l'exploitation au consommateur en collectant des indicateurs quantitatifs et qualitatifs de production, de transport et de transformation. Evolution du rôle des conseillers laitiers qui sont amenés à **exploiter la data** qui remonte des exploitations laitières pour **aguiller les éleveurs dans le choix des outils d'aide à la décision**.
- Environnement / Santé / Agroécologie / Biodiversité : accompagnement des exploitations laitières dans la mise en œuvre de **modèles de production plus respectueux du bien-être animal** (santé des cheptels, veille sanitaire) et dans la **réduction des impacts environnementaux des élevages** (traitement et valorisation des déchets et effluents d'élevages...).
- Evolution de la population des agriculteurs : **augmentation particulièrement marquée du niveau d'exigence des éleveurs laitiers** (« agromanagers ») qui attendent des recommandations quant à la gestion de leur exploitation (enjeu de productivité et de performance économique des élevages laitiers à l'échelle nationale et/ou internationale). Enfin, les notions « d'équitable & durable » sont de plus en plus développées au sein des filières laitières.
- Mutation du modèle coopératif : la diversification des gammes et qualités de laits conduit le conseiller laitier à accroître son rôle de conseil pour optimiser la valorisation de la production des adhérents
- Ère de communication / Territoire et souveraineté alimentaire : un enjeu de transparence amont / aval et de communication entre les éleveurs laitiers et les consommateurs qui mobilise les conseillers laitiers chargés de les aider à comprendre les attentes des marchés ; renforcement du rôle fédérateur et d'animateur de projets de territoire autour de parties prenantes dont les intérêts peuvent diverger (attentes sociétales en matière de bien-être animal et de santé).

➤ Évolution et renforcement des compétences

- **Techniques** : capacité à proposer une offre de produits / services personnalisée aux besoins de chaque éleveur
 - Montée en compétences nécessaire sur les **volets environnement, bien-être animal et sécurité sanitaire**; des compétences en gestion de l'exploitation (compréhension des données technico-économiques, conseils sur le matériel...) et de la production attendues (compréhension des cahiers des charges des clients, conseils sur l'alimentation...)
 - **Maitrise des technologies numériques** (collecte et analyse de données) et des **outils d'aide à la décision** pour adopter une posture de « conseil data » en lien avec la stratégie de la coopérative, l'évolution des marchés et des attentes des consommateurs
 - **Aptitudes commerciales et techniques de vente** : comprendre rapidement la demande du client
- **Transverses** : montée en compétences sur l'accompagnement au changement des agriculteurs / adhérents (capacité à animer des formations), le pilotage de projets transverses (coordination des différents intervenants et parties prenantes, management d'équipe...) et la capacité à appréhender les processus du développement territorial.

➤ Accès au métier / formation

- Recrutement de profils BTS ou Licence Pro (ex : BTSA Productions animales, LP Productions animales); recours à l'alternance pour assurer le transfert de compétences et l'anticipation des départs (départs à la retraite et mobilités autres).
- Temps de formation interne sur l'approche globale de l'exploitation (ex : fondamentaux de la finance), le bien-être animal, la connaissance de l'ensemble des produits et services de la coopérative et la gestion de projets; partenariats avec des organismes de formation voire création de centres internes aux coopératives.

Filière lait



MÉTIER Conseiller
élevage laitier

Stratégique

En particulière
évolution

ESTIMATION DES
EFFECTIFS
dans la filière

+ ++ +++

BESOINS DE
RECRUTEMENT



▶ Missions

- ▶ Le conseiller - technicien d’insémination accompagne les éleveurs bovins/ovins/caprins dans la **reproduction et le renouvellement de leur troupeau**, dans le **respect des aspects zootechniques, économiques et réglementaires**. Il réalise des actes techniques (inséminations, échographies...) et propose des recommandations en génétique et en reproduction. Grâce à sa forte présence sur le terrain, il est identifié comme « l’ambassadeur » de la coopérative d’insémination chez les éleveurs. Il assure le lien entre la **coopérative d’insémination et la communauté d’éleveurs adhérents**.
- ▶ **Métier stratégique** car **essentiel au développement de l’activité** de son entreprise. Il mobilise des **compétences critiques** qui nécessitent un temps de formation et d’accompagnement particulièrement long et engageant pour les coopératives qui se doivent d’anticiper le **transfert de compétences** de pair à pair.

▶ Évolution des activités

- ▶ Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique et Innovations / expérimentation / transfert : déploiement d’outils digitaux permettant d’**analyser les troupeaux** (ex : monitoring facilitant la détection des vêlages...) et de **préconiser la génétique la plus appropriée à l’éleveur** ; un **rôle de conseil** pour accompagner les agriculteurs dans la reproduction de leurs troupeaux.
- ▶ Environnement / Santé / Agroécologie / Biodiversité : enjeux d’**assurer le bien-être animal et la sécurité des élevages** (ex : adaptation des équipements au confort des animaux, limiter le nombre d’accidents lors d’intervention...) mais également la **préservation et la protection de la biodiversité** (ex : préservation de génétiques rares).
- ▶ Evolution de la population des agriculteurs : transformation des relations entretenues avec les adhérents qui attendent des **services diversifiés** et un **conseil plus poussé** (pas uniquement en reproduction) ; enjeu de la **fidélisation des éleveurs** (mise en réseau, animation de communauté d’adhérents...) qui deviennent de plus en plus autonome (augmentation de la technicité des éleveurs et appui des outils digitaux). A terme, un des points critiques sera le maintien d’un tissu viable d’éleveurs sur la plupart des territoires agricoles.
- ▶ Mutation du modèle coopératif : chargé de participer au développement des ventes de son entreprise, il assure la promotion de l’ensemble des gammes de produits et services en lien avec les équipes commerciales et marketing. Renforcement de l’enjeu de vendre des services associés (ex : conseil du matériel de monitoring). Etant donné que le secteur de l’insémination tend à se rapprocher voir fusionner avec le « contrôle laitier », l’**inséminateur devra de plus en plus renforcer ses échanges et favoriser les « passerelles » avec les techniciens du contrôle laitier**. Aussi, les **coopératives d’insémination cherchent à augmenter la valeur apportée aux éleveurs**, ce qui implique de plus en plus de services proposés à l’éleveur dont l’inséminateur est le réalisateur ou le commercial.

▶ Évolution et renforcement des compétences

- ▶ **Techniques** : capacité à proposer une offre de produits / services personnalisée aux besoins de chaque éleveur
 - ▶ Montée en compétences nécessaire sur les nouvelles techniques inséminations, la traçabilité des actes techniques mais également sur le triptyque bien-être animal, environnement et sécurité sanitaire
 - ▶ Maîtrise des technologies numériques de suivi et d’analyse de données (bases de données centralisées à renseigner...) ; la dématérialisation des documents se renforçant dans la filière
 - ▶ Aptitudes commerciales et techniques de vente : développer son portefeuille commercial, comprendre rapidement la demande du client pour lui proposer des produits / services pertinents
- ▶ **Transverses** : renforcement de la **posture de conseil** et l’enjeu d’accompagner les éleveurs-adhérents dans la gestion de leur troupeau, le pilotage de projets transverses (coordination des différents intervenants et parties prenantes, management d’équipe...) et la capacité à appréhender les processus du développement territorial. Renforcement des capacités à échanger et travailler en concertation avec les vétérinaires, les techniciens agricoles, les éleveurs, les techniciens du contrôle laitier.

▶ Accès au métier / formation

- ▶ **Métier en tension** : enjeu de **formation avant d’accéder au métier et rythme de travail** (pics saisonniers). Potentiellement un manque d’attractivité (à la vue de l’augmentation du « turn-over ») liée aux nombreuses contraintes (dépendance rythme biologique de l’animal, horaires contraignant, métier physique,...).
- ▶ Temps de formation interne particulièrement long : recrutement de profils bac+2/3 (BTSA ACSEA ou Productions animales) et formation interne (recours au contrat de professionnalisation principalement) pour être certifié (CAFTI)
- ▶ Durée moyenne de formation de 12 à 18 mois avant d’être opérationnel sur le terrain (longue période de compagnonnage / tutorat) et d’être en mesure d’effectuer tous les services de la coopérative d’insémination.

Filière insémination



MÉTIER Conseiller
- technicien
insémination

Stratégique

En particulière
évolution

En tension

ESTIMATION DES
EFFECTIFS



BESOINS DE
RECRUTEMENT



▶ Missions

- ▶ Le conseiller viticole propose une stratégie générale de conduite du vignoble (sur le millésime et pluriannuel). Il met en place des recommandations techniques auprès du viticulteur/propriétaire sur l'ensemble des étapes clés : plantation, entretien et taille, traitements, vendanges, travaux divers au sein du vignoble. Il peut être une interface entre le propriétaire/viticulteur et les salariés/prestataires intervenant sur la vigne, mais aussi entre le viticulteur/propriétaire et l'aval (coopérative, négoce, acheteur).
- ▶ **Métier stratégique** qui participe largement à la sécurisation de la production, le respect des normes et des cahiers des charges, l'amélioration continue et l'adaptation des pratiques aux multiples enjeux de la filière viticole.

▶ Évolution des activités

- ▶ Environnement / Santé / Agroécologie / Biodiversité : accompagnement des agriculteurs dans la mise en œuvre des nouvelles pratiques agroécologiques impliquant une augmentation de la technicité du métier
 - ▶ Accompagnement des viticulteurs vers de nouveaux itinéraires de conduite (poids renforcé de l'agronomie), de nouvelles stratégies et l'application de nouveaux produits/techniques (cf. méthodes culturales alternatives, produits de biocontrôle & biostimulants).
 - ▶ Mise en place d'essais et tests pour répondre aux exigences des labels/marques/signes officiels de qualité → analyse et interprétation de ces tests
 - ▶ Renfort du conseil technique avec des labels et démarches environnementales de plus en plus importantes, des interactions de plus en plus fortes entre la technique et l'économique (coût, stratégie et marché, masse salariale...)
- ▶ Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique & Innovation / Expérimentation / Transfert : développement de nouvelles offres de services fondées sur des applications et outils digitaux permettant d'analyser des données et d'interpréter des indicateurs de suivi (diminution du nombre d'intrants / IFT, prévision de collecte, météorologie...).
- ▶ Mutation du modèle coopératif et évolution de la population des agriculteurs : déploiement d'une politique de services payants au sein des caves coopératives
 - ▶ Attentes plus fortes en terme de transfert et de conseil autour des nouvelles technologies ainsi qu'un « conseil global exploitation » qui va au-delà des pures recommandations techniques (veille, impact économique, aide au montage de projets, lien/soutien management équipe vignoble...). Les adhérents attendent un véritable « retour sur investissements » en n'hésitant pas à mettre en compétition plusieurs sources de conseil.

▶ Évolution et renforcement des compétences

- ▶ **Techniques** : capacité à proposer une offre de produits / services personnalisée aux besoins de chaque agriculteur / adhérent
 - ▶ Expertise agronomique et compétences attendues en qualité / réglementations (compréhension des chartes qualités, prise en compte de la biodiversité / durabilité des modèles de culture ...).
 - ▶ Maîtrise des technologies numériques (collecte et analyse de données) et des outils d'aide à la décision pour adopter une posture de « conseil data » en lien avec la stratégie de la coopérative.
- ▶ **Transverses** : montée en compétences sur l'accompagnement au changement des agriculteurs / adhérents (capacité à animer des formations), le pilotage de projets transverses (coordination des différents intervenants et parties prenantes, management d'équipe...).

▶ Accès au métier / formation

- ▶ Recrutement auprès de centres de formation avec une spécialisation viticulture (ex : BTS viti, Ingénieur agri-agro).
- ▶ Temps de formation interne sur l'accompagnement technique et la bonne connaissance de l'ensemble des produits et services de la coopérative ; partenariats avec des organismes de formation pour adapter leur plan de formation à la loi entérinant la séparation de la vente et du conseil.
- ▶ Difficultés de recrutement variables selon les régions.

Filière viticole



MÉTIER Conseiller viticole

Stratégique

En particulière évolution

En tension – selon les régions

ESTIMATION DES EFFECTIFS dans la filière



BESOINS DE RECRUTEMENT



► Missions

- Chargé d'apporter un **appui généraliste aux exploitations**, le conseiller technique verger / serre propose des **recommandations techniques** (choix variétal et type de plantation, taille, irrigation, fertilisation et lutte contre les nuisibles et les maladies...) qui participent à la **sécurisation de la production** et à l'**adaptation des pratiques aux enjeux de la filière** (environnementaux, réglementaires, de marchés...). Il assure le lien entre l'agriculteur et l'aval (coopérative, négoce, acheteur).
- **Métier stratégique** car essentiel au développement de l'activité de la coopérative. Il mobilise des **compétences critiques** qui nécessitent un temps de formation et d'accompagnement long et engageant pour les coopératives qui se doivent **d'anticiper le transfert de compétences** (le recours à l'alternance étant moins systématique).

► Évolution des activités

- **RSE** : **renforcement des cahiers des charges environnementaux** (HVE, zéro pesticides, agriéthique, Vergers écoresponsables...) nécessitant un accompagnement précis des agriculteurs par les conseillers techniques → **augmentation de la technicité du métier** (enjeux de traçabilité et de transparence facilité par les technologies numériques).
- **Evolution de la population des agriculteurs** : filières qui attirent de **nouveaux agriculteurs** dans l'arboriculture / maraichage ou les productions sous serre qui attendent des **services diversifiés et adaptés** à leurs productions (agriculture bio, agriculture raisonnée...) ; **enjeu de les fidéliser** (mise en réseau, animation de communauté d'adhérents...).
- **Innovations / expérimentation / transfert & Mutation du modèle coopératif** : une approche globale de l'exploitation est attendue pour proposer aux agriculteurs les meilleurs produits / services
 - Augmentation des **programmes et projets innovants dans les filières fruits et légumes** (expérimentations sur des itinéraires alternatifs, développement d'outils de pilotage de l'irrigation et des nutriments...) → le conseiller technique verger / serre accompagne ces mutations, et en mettant en réseau les agriculteurs avec les experts innovations de la coopérative

► Évolution et renforcement des compétences

- **Techniques** : capacité à proposer une offre de produits / services personnalisée aux besoins de chaque agriculteur
 - **Expertise agronomique et compétences attendues en qualité / réglementations** (compréhension des politiques HVE, bas carbone, cahiers des charges nationaux et internationaux...)
 - **Maîtrise des technologies numériques** (collecte et analyse de données) et des outils d'aide à la décision pour adopter une posture de « conseil data » en lien avec la stratégie de la coopérative
 - **Aptitudes commerciales et techniques de vente** : comprendre rapidement la demande du client
- **Transverses** : montée en compétences sur l'accompagnement au changement des agriculteurs / adhérents (capacité à animer des formations), le pilotage de projets transverses (coordination des différents intervenants et parties prenantes, management d'équipe...).

► Accès au métier / formation

- Recrutement de profils BTSA (ex : BTSA - Production horticole) à ingénieurs agri-agro ; recours moins systématique à l'alternance
- Formation interne sur l'accompagnement technique et la veille réglementaire (évolution des cahiers des charges / labels / utilisation des produits phyto.)

Filières fruits et légumes

MÉTIER Conseiller technique verger / serre

Stratégique

En particulière évolution

ESTIMATION DES EFFECTIFS



BESOINS DE RECRUTEMENT



Conseiller technique spécialisé

(agroécologie, méthanisation, innovations, gestion de l'exploitation...)

Ingénierie en agriculture

► Mission

- Le conseiller technique spécialisé est chargé d'apporter aux agriculteurs / adhérents des **conseils et recommandations dans un domaine spécifique à leur activité** (fertilisation, irrigation, énergie, innovations, bâtiment, alimentation...) pour les aider à sécuriser leur production et à s'adapter aux évolutions (réglementaires, de marché...) de leur filière. Il intervient donc ponctuellement chez les agriculteurs. Notons que le conseiller innovation intervient plus rarement auprès des adhérents. Il expérimente de nouvelles solutions / pratiques et les transmet aux autres conseillers (voire aux agriculteurs).
- **Métier stratégique** au regard des enjeux du secteur : **son/ses expertise(s)** (compétences critiques) sont **déterminantes** pour le **développement de l'activité des coopératives** qui anticipent le transfert de compétence en recrutant et/ou en spécialisant des conseillers plus généralistes.

► Évolution des activités

- Environnement / Santé / Agroécologie / Biodiversité : accompagnement des agriculteurs dans la mise en œuvre des nouvelles pratiques agroécologiques impliquant une **augmentation de la technicité du métier** (ex : maîtrise de la fertilisation azotée, recherche de solutions alternatives pour diminuer l'usage des produits phytopharmaceutiques, autonomie alimentaire, biosécurité, bien être animal...). Un **enjeu de traçabilité** et de **transparence** facilité par les technologies numériques mais également d'agilité pour répondre aux nouvelles attentes des consommateurs.
- Evolution de la population des agriculteurs : des agriculteurs en attente d'un niveau d'accompagnement plus global et personnalisé, intégrant les aspects économiques et environnementaux, mais également d'un niveau d'expertise plus poussé sur certaines thématiques
 - Ex. méthanisation : réaliser une étude de faisabilité (analyse des offres techniques...) avant d'accompagner l'agriculteur dans le montage du projet (plan d'épandage, plan de financement...)
- Innovations / expérimentations / transfert & Mutation du modèle coopératif : augmentation du rôle (et du nombre) de conseillers techniques spécialisés pour répondre aux nouveaux enjeux du secteur et optimiser « l'expérience adhérent »

► Évolution et renforcement des compétences :

- **Techniques** : capacité à comprendre rapidement les besoins de chaque agriculteur / adhérent et à lui proposer une solution personnalisée
 - Montée en compétences nécessaire sur les **volets agronomie, environnement, bien-être animal et sécurité sanitaire** ; des compétences en gestion de l'exploitation (compréhension des données technico-économiques, conseils sur le matériel...) et de la production attendues (compréhension des cahiers des charges des clients, conseils sur des modèles de production plus durables...)
 - Compétences attendues en **qualité / réglementations** (compréhension des politiques HVE, bas carbone, gestion de la biomasse, bien être animal, sanitaire...)
 - **Maîtrise des technologies numériques** (collecte et analyse de données) et des outils d'aide à la décision pour adopter une posture de « conseil data » en lien avec la stratégie de la coopérative
- **Transverses** : montée en compétences sur le pilotage de projets transverses (coordination des différents intervenants et parties prenantes, management d'équipe...), la transmissions d'informations aux intervenants internes et aux adhérents.

► Accès au métier / formation

- Recherche de profils ingénieur agri-agro ou équivalent (niveau Bac+5) avec expérience ; ou formation interne de conseillers plus généralistes avec une appétence pour une thématique

Filières élevage
(viande et lait) et
grandes cultures



MÉTIER Conseiller
technique spécialisé

Stratégique

En particulière
évolution

ESTIMATION DES
EFFECTIFS

+ ++ +++

BESOINS DE
RECRUTEMENT



Vétérinaire en charge du PSE (programme sanitaire d'élevage) d'une coopérative

► **Missions**

► Une approche préventive de la médecine vétérinaire

- Le vétérinaire en charge de l'adaptation du programme sanitaire d'élevage (PSE) et/ou responsable de la pharmacie vétérinaire de la coopérative est en convention avec une coopérative
- Le vétérinaire en charge de la pharmacie contrôle l'acquisition, la **détention** et la **délivrance** des médicaments détenus par la coopérative. Il est **responsable** de l'application de la réglementation concernant les médicaments vétérinaires. Il assure l'encadrement technique et sanitaire permettant à la coopérative d'obtenir l'agrément pour détenir et délivrer certains médicaments figurant sur une liste positive aux adhérents engagés dans le PSE.
- Les vétérinaires en charge de l'adaptation du PSE se déplacent dans les élevages pour adapter le PSE aux problèmes spécifiques de chaque éleveur adhérents. Le PSE comprend :
 - Un calendrier d'interventions à réaliser en fonction des dominantes pathologiques (par exemple: vaccinations, traitements antiparasitaires, traitement de synchronisation des chaleurs...);
 - Une description des interventions qui doivent être réalisées.
- Les vétérinaires en convention avec les coopératives ont un rôle majeur dans la prévention des maladies animales et l'amélioration du statut sanitaire de la ferme France. Ils contribuent à l'offre de services et d'accompagnement que les coopératives proposent à leurs éleveurs adhérents.
- **Ce métier est stratégique car il mobilise des compétences critiques qui participent au développement de l'offre de services et d'accompagnement des coopératives. Le temps de formation particulièrement long nécessite d'anticiper le transfert de compétences.**

► **Evolution des activités**

► Responsabilité sociétale et one health

- Environnement / Santé / Agroécologie / Biodiversité : le vétérinaire en convention avec une coopérative contribue à la mise en place de la stratégie de la coopérative en matière de réduction de l'usage des antimicrobiens, de promotion de la biosécurité et d'amélioration du bien être animal.
- Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique : le vétérinaire en convention avec une coopérative s'appuie sur les outils informatiques de suivi d'élevage pour une amélioration en temps réel de l'état de santé des animaux.

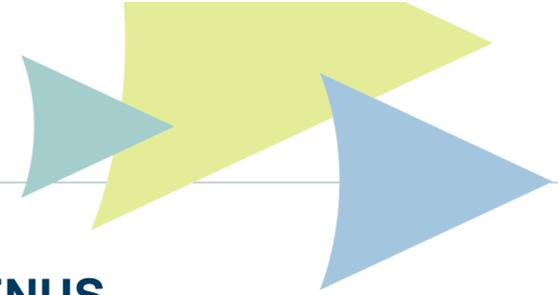
► **Évolution et renforcement des compétences**

- Appropriation des évolutions de la réglementation applicables au domaine de la santé animale
- Appropriation des évolutions des nouvelles technologies appliquées au domaine de la santé animale
- Veille scientifique sur l'approche holistique de la santé des animaux de rente

► **Accès au métier / formation**

- Cursus long, numerus clausus, faible attractivité des territoires ruraux, métier nécessitant un fort investissement personnel (déplacements,...) : la difficulté à recruter des vétérinaire ruraux est multifactorielle
- Avantage des coopératives : différents types de convention possibles (salarial, convention avec des Sociétés d'Exercice Libéral).





▶ 3 – CARACTÉRISATION DÉTAILLÉE DES MÉTIERS RETENUS

- Ingénierie en agriculture
- **Commercialisation**
- Production
- Maintenance
- QHSE
- R&D et innovation
- Logistique
- Marketing et communication
- Fonctions supports

Technico-commercial

(Agrofourniture, ventes en ligne, machinisme)

Commercialisation

▶ Missions

- ▶ **Au cœur de la relation qu'entretient la coopérative avec ses adhérents**, le technico-commercial est l'un des interlocuteurs référents de l'agriculteur. Il s'assure que l'offre de produits et services de son entreprise soit bien connue par des agriculteurs de son portefeuille. Il se charge également d'orienter les adhérents vers les conseillers (grande culture, spécialisé...) et experts en cas de problématiques plus poussées.
- ▶ **Métier stratégique** car essentiel au développement de l'activité de la coopérative. Il **maitrise les enjeux agronomiques spécifiques aux produits de ses clients** et mobilise donc des **compétences critiques** qui nécessitent un temps de formation et d'accompagnement long et engageant pour les coopératives qui se doivent d'anticiper le transfert de compétences.

▶ Évolution des activités

- ▶ **Séparation vente – conseil & mutation du modèle coopératif** : évolutions réglementaires qui invitent les coopératives à **réorganiser leurs forces commerciales** qui se doivent de comprendre les caractéristiques d'une exploitation et ses enjeux pour accompagner les agriculteurs dans le choix de produits / intrants / solutions.
- ▶ **Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique** : capitalisation sur les technologies numériques pour déployer de nouvelles méthodes de ventes et proposer de nouveaux produits / services
 - ▶ **Exploitation de la data** pour choisir les produits / services à cibler et analyser la performance des actions commerciales (tableaux de bord)
 - ▶ **Adoption d'une stratégie de vente multicanale** via le développement de sites de e-commerce. Prise de commandes de produits (phytosanitaires, d'hygiène, engrais, semences...) pouvant être dématérialisée. Aussi à plus long terme, la généralisation des échanges à distance pourrait faire évoluer les relations entretenues avec les agriculteurs.
 - ▶ **Évolution du machinisme agricole** intégrant des technologies digitales poussées (satellite, pilotage par drone...) nécessitant à minima de comprendre l'agriculture de précision
- ▶ **Evolution de la population des agriculteurs** : transformation des relations entretenues avec les adhérents qui attendent des services diversifiés et adaptés aux spécificités de leurs exploitations → **adaptation de l'approche commerciale au profil de l'agriculteur** (ex : approche ciblée, animation de réunions d'informations...).

▶ Évolution et renforcement des compétences

- ▶ **Techniques** : capacité à proposer une offre de produits / services personnalisée aux besoins de chaque agriculteur / adhérent
 - ▶ **Expertise agronomique** (gestion des sols, méthodes alternatives aux intrants...), connaissance de la **physiologie végétale** et des **itinéraires techniques culturaux** pour répondre aux problématiques des exploitants (connaissance des textes réglementaires / des cahiers des charges...), capacité à évaluer les risques relatifs à l'environnement, l'hygiène et la sécurité et les mesures à adopter
 - ▶ **Aptitudes commerciales et techniques de vente** : comprendre rapidement la demande du client, convaincre et proposer des solutions pertinentes → Relation commerciale à construire et renforcer en présentiel mais également à distance
 - ▶ **Maitrise des technologies numériques et des outils de suivi des performances commerciales** pour être autonome dans l'analyse des données collectée
- ▶ **Transverses** : adopter une posture « d'apporteur de solutions »

▶ Accès au métier / formation

- ▶ Recherche de profils de niveau BTS ou Licence Pro (ex : BTSA Technico-commercial) plutôt expérimentés
- ▶ Double enjeu : raréfaction des candidatures et concurrence croissante des structures privées (débauchage)
- ▶ Alternatives mises en œuvre par les coopératives :
 - ▶ **Recours à l'alternance** pour assurer le transfert de compétences (tutorat / compagnonnage) et **incitation à la mobilité interne** ; notons que la passerelle naturelle entre agent de silo et technico-commercial soit de moins en moins évidente (écart de compétences plus marqué)
 - ▶ **Partenariats avec des organismes de formation** pour développer des modules spécifiques aux enjeux du secteur afin d'élargir le panel de recrutement (« l'offre de formation actuelle s'adresse surtout à des commerciaux "tout terrain" »)

Filière grandes cultures



MÉTIER Technico-commercial

Stratégique

En particulière évolution

En tension – selon les régions

ESTIMATION DES EFFECTIFS

+ ++ +++

BESOINS DE RECRUTEMENT



Technico-commercial élevage (bovin,ovin)

Acheteur – estimateur

Commercialisation

▶ Missions

- ▶ **Au cœur de la relation qu'entretient la coopérative avec ses adhérents**, le technico-commercial est l'un des interlocuteurs référents de l'agriculteur. Il réalise l'achat du bétail et assure la pré-orientation des animaux sur le marché le plus adapté. Il est chargé de développer son portefeuille de clients et de veiller à ce que l'offre de produits et services proposée par son entreprise soit bien connue des agriculteurs. Il se charge également d'orienter les adhérents vers les conseillers (élevage, insémination, spécialisé...) et experts en cas de problématiques plus poussées.
- ▶ **Métier stratégique** car essentiel au développement de l'activité de la coopérative. La connaissance du marché et l'estimation du bétail mobilisent des compétences critiques qui nécessitent un temps de formation et d'accompagnement long et engageant pour les coopératives qui se doivent d'anticiper le transfert de compétences.

▶ Évolution des activités

- ▶ **Mutation du modèle coopératif** : développement d'une **démarche globale** qui allie performance technique et économique des élevages et une connaissance fine des marchés en lien avec les enjeux suivants :
 - ▶ **Environnement / Santé / Agroécologie / Biodiversité** : accompagnement des exploitations dans la réduction des impacts environnementaux des élevages et le respect du bien être animal, tout en optimisant les performances technico-économiques
 - ◆ En réponse aux attentes sociétales, le technico-commercial est chargé d'accompagner le producteur dans l'optimisation de son système de production en identifiant avec lui les leviers permettant la maîtrise des impacts de ses ateliers.
 - ◆ En réponse à l'évolution de l'attente des marchés ; il accompagne les producteurs pour l'identification des itinéraires de production adaptés au contexte de l'exploitation et en adéquation avec la stratégie de développement et de segmentation de marché de la coopérative.
 - ▶ **Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique** : capitalisation sur les technologies numériques pour optimiser la relation entre l'éleveur et la coopérative
- ▶ **Evolution de la population des agriculteurs** : transformation des relations entretenues avec les adhérents qui attendent des services diversifiés et adaptés aux spécificités de leurs exploitations → **adaptation de l'approche commerciale au profil de l'agriculteur**.

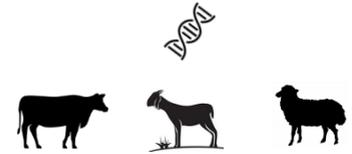
▶ Évolution et renforcement des compétences

- ▶ **Techniques** : capacité à proposer une offre de produits / services personnalisée aux besoins de chaque agriculteur / adhérent
 - ▶ **Aptitudes commerciales et techniques de vente** : comprendre rapidement la demande du client, convaincre et proposer des solutions pertinentes → Relation commerciale à construire et renforcer en présentiel mais également à distance
 - ▶ Montée en compétences nécessaire sur les **volets environnement, bien-être animal et sécurité sanitaire** ; des compétences en gestion de l'exploitation (compréhension des données technico-économiques) et de la production attendues (compréhension des cahiers des charges des clients)
 - ▶ **Maîtrise des technologies numériques et des outils de suivi des performances commerciales** pour être autonome dans l'analyse des données collectées.
- ▶ **Transverses** : adopter une posture « d'apporteur de solutions »

▶ Accès au métier / formation

- ▶ Recherche de profils de niveau BTS (BTSA Productions Animales ou Analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole) ou Licence Pro (Productions Animales) un attrait pour les animaux. Recours souhaité à l'alternance pour assurer le transfert de compétences (tutorat).

Filière élevages (bovin, ovin)



MÉTIER Technico-commercial élevage

Stratégique

En particulière évolution

ESTIMATION DES EFFECTIFS

+ ++ +++

BESOINS DE RECRUTEMENT



▶ Missions

- ▶ Le technico-commercial export est chargé de développer les ventes de la coopérative à l'étranger. Il assure une veille des marchés et des attentes clients, de la concurrence et des évolutions réglementaires. Il doit entretenir et développer un portefeuille clients sur plusieurs pays et marchés/circuits. Il est le lien entre le client et ses intermédiaires (grossistes, importateurs), et la coopérative. Il s'appuie très fortement sur les compétences des ADV (Assistance Des Ventes) pour apporter un service de qualité (réponse au cahier des charges, logistique, taxe et dédouanement).
- ▶ **Métier stratégique** car mobilisant des compétences critiques (commercial, fidélisation de son portefeuille client...) essentielles au développement de l'activité de la coopérative.

▶ Évolution des activités

- ▶ Mutation du modèle coopératif : des marchés exports de plus en plus développés au sein des coopératives nécessitant des commerciaux « multi-langues » avec une capacité à voyager et se déplacer sur les salons / événements.
- ▶ Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique : capitalisation sur les technologies numériques pour déployer de nouvelles méthodes de ventes et proposer de nouveaux produits :
 - ▶ **Exploitation de la data** pour choisir les produits / services à cibler et analyser la performance des actions commerciales (tableaux de bord).
 - ▶ **Adoption d'une stratégie de vente multicanale** via le développement de sites de e-commerce / market-places et réseaux sociaux.
- ▶ Ere de communication : la gestion de l'image et de la notoriété via les réseaux sociaux est primordiale, notamment auprès des cibles « jeunes consommateurs ».
- ▶ Agroécologie et Biodiversité : ces dimensions sont de plus en plus intégrées dans l'acte de vente (cf. impact des gaz à effet de serre, choix de matériau renouvelable, politiques responsables et équitables de la coopérative).

▶ Évolution et renforcement des compétences

- ▶ **Techniques** : capacité à proposer une offre de produits / services personnalisée aux besoins des clients et marchés
 - ▶ **Aptitudes commerciales et techniques de vente** : comprendre rapidement la demande du client, convaincre et proposer des solutions pertinentes → Relation commerciale à construire et renforcer en présentiel mais également à distance.
 - ▶ **Maitrise des technologies numériques et des outils de suivi des performances commerciales** pour être autonome dans l'analyse des données collectée
- ▶ **Transverses** : adopter une posture « d'apporteur de solutions »

▶ Accès au métier / formation

- ▶ Recherche de profils de niveau BTS ou Licence Pro (ex : BTSA Technico-commercial voire BTS Commerce international) avec une spécialisation dans la filière viticole (ou expérience)
- ▶ À noter que le taux de turnover augmente : métier également recherché par le négoce et les caves particulières (aux conditions parfois plus attractives) voire avec la vigne

Filière viticole



MÉTIER Technico-commercial export

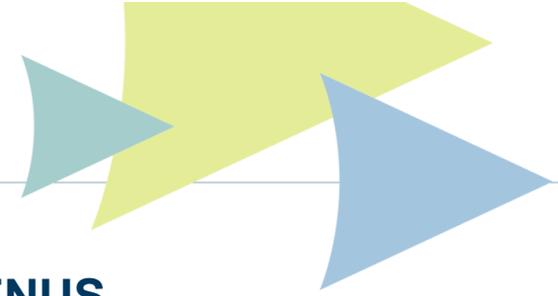
Stratégique

ESTIMATION DES EFFECTIFS



BESOINS DE RECRUTEMENT





▶ 3 – CARACTÉRISATION DÉTAILLÉE DES MÉTIERS RETENUS

- Ingénierie en agriculture
- Commercialisation
- **Production**
- Maintenance
- QHSE
- R&D et innovation
- Logistique
- Marketing et communication
- Fonctions supports

Missions

- ▶ Chargé d'assurer le bon fonctionnement du silo depuis la réception de matière à sa transformation, l'agent de silo veille à la **bonne conservation du grain** en travaillant sous la responsabilité du responsable de silo. Il collabore avec les adhérents de la coopérative et les intervenants extérieurs.
- ▶ **Métier stratégique** car **essentiel à la pérennité de la coopérative**. Il mobilise des **compétences critiques** qui nécessitent un temps de formation et d'accompagnement engageant pour les coopératives qui se doivent d'anticiper le **transfert de compétences**.

Évolution des activités

- ▶ Environnement / Santé / Agroécologie / Biodiversité : **enjeux réglementaires et environnementaux** (ex : démarches HVE et bas carbone) complexifiant les cahiers des charges et renforçant les activités de suivi de la qualité du grain.
- ▶ Séparation vente – conseil & Mutation du modèle coopératif : création de **nouvelles filières de valorisation des productions** pour répondre aux attentes des marchés (ex : demande croissante de protéines végétales) et **simplifier les modèles logistiques** :
 - ▶ Réaménagement des sites de stockage pour accueillir une plus grande diversité de grains et adresser une plus grande diversité de marchés.
 - ▶ Notons que des coopératives développent des dispositifs de « stockage à la ferme » en invitant leurs adhérents à s'équiper : une stratégie visant à simplifier la « chaîne du grain » du stockage à la vente des céréales ; l'objectif étant d'apporter des services directement chez les adhérents, et de répondre aux attentes de ces derniers.
- ▶ Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique : déploiement de technologies numériques pour soutenir les stratégies :
 - ▶ **Vers l'automatisation des silos** limitant les gestes répétitifs et les interventions humaines avec au contraire davantage de manipulation homme-machine : investissement dans des OAD qui permettent de préciser les contrôles visuels, des capteurs qui alertent lors d'anomalie...
 - ▶ Les agents de silos deviennent plus **polyvalents** pour assurer le fonctionnement des sites de stockages (« demain les agents de silos seront des conducteurs d'installations plus que des magasiniers »)
 - ▶ La **dématérialisation des données** participe également à l'évolution du métier : fin progressive de saisies sur format papier, utilisation de nouveaux outils avec saisie numérique, etc.
- ▶ Réchauffement climatique : forte variabilité de la production des grandes cultures entraînant des déséquilibres économiques qui impactent les exploitations et les coopératives. La **capacité d'adaptation** des agents de silos est donc de plus en plus attendue.

Évolution et renforcement des compétences

- ▶ **Techniques** : capacité à assurer le bon ordonnancement du silo et à conduire des équipements automatisés
 - ▶ **Acquisition de compétences liées à cet environnement de plus en plus industriel** : du réglage des appareils de nettoyage des grains selon les objectifs de qualité attendus à la maintenance (de 1er niveau) des installations
 - ▶ **Renforcement des compétences liées au suivi de la qualité du grain** : respect des procédures de qualité, d'hygiène et de sécurité alimentaire conduisant les agents de silos à piloter des indicateurs de suivi
 - ▶ **Maîtrise des technologies numériques** (collecte et analyse de données) et des **outils d'aide à la décision** (détecter les anomalies...) permettant de fait d'assurer la qualité et la traçabilité des grains stockés
- ▶ **Transverses** : capacité à s'adapter à un environnement en mutation et à appréhender la stratégie commerciale de la coopérative
 - ▶ Des **compétences organisationnelles et relationnelles** de plus en plus attendues pour répondre aux besoins des agriculteurs, interagir avec les prestataires et remonter les informations aux collaborateurs internes

Accès au métier / formation

- ▶ **Difficultés de recrutement** (plus ou moins marquées selon les bassins) liées au vivier de recrutement limité :
 - ▶ Manque de formation initiale : le CQP Agent de silo étant la formation la plus utilisée
 - ▶ **Défi du renouvellement de la population des agents de silos** à horizon 3-5 ans (pyramide des âges élevée) renforçant les tensions
- ▶ Enjeu de la **formation des nouveaux entrants** et de la **transmission des savoirs** :
 - ▶ Les entreprises recourent à la formation interne, et créent par exemple des formations sur-mesure avec des lycées agricoles de proximité.
 - ▶ Toutefois, un **environnement de plus en plus industriel qui nécessite une adaptation l'offre de formation**, comme par exemple compléter les formations industrielles en conduite de ligne en y intégrant des modules spécifiques sur les enjeux du monde agricoles.

Filière Grandes cultures



MÉTIER Agent de silo

Stratégique

En particulière
évolution

En tension – selon
les régions

ESTIMATION DES
EFFECTIFS
dans la filière

+ ++ +++

BESOINS DE
RECRUTEMENT



Remplacement des départs

▶ Missions

- ▶ Le responsable de silo est chargé de **l'organisation du silo**, de la réception des produits à leur expédition. Il **organise la collecte et l'activité des agents de silo** (plannings...), s'assure des bonnes conditions de conservation des grains et supervise l'entretien des installations. Il collabore avec les adhérents de la coopérative et les intervenants extérieurs (transporteurs...).
- ▶ **Métier stratégique** car essentiel à la pérennité de la coopérative et au développement de son activité. Acteur clé dans le déploiement d'une stratégie logistique centrée sur la gestion des flux (marchandises et données), il mobilise des **compétences critiques** qui nécessitent un temps de formation et d'accompagnement long pour les coopératives qui se doivent **d'anticiper le transfert de compétences** entre collaborateurs.

▶ Évolution des activités

- ▶ Environnement / Santé / Agroécologie / Biodiversité : enjeux réglementaires et environnementaux (ex : démarches HVE et bas carbone) complexifiant les cahiers des charges et les règles à respecter en matière de stockage nécessitant d'adapter l'organisation des sites. Les responsables de silos participent de fait à **l'amélioration des productions végétale** (qualité, rendement, rentabilité) et **veillent à limiter leurs effets sur l'environnement**.
- ▶ Séparation vente – conseil & Mutation du modèle coopératif : création de nouvelles filières de valorisation des productions pour répondre aux attentes des marchés (ex : demande croissante de protéines végétales) et simplifier les modèles logistiques :
 - ▶ **Réaménagement des sites de stockage** pour accueillir une plus grande diversité de grains et adresser plus de marchés
 - ◆ Notons que des coopératives développent des dispositifs de « stockage à la ferme » en invitant leurs adhérents à s'équiper : une stratégie qui vise à simplifier la « chaîne du grain » du stockage à la vente des céréales ; l'objectif étant d'apporter des services directement chez les adhérents pour répondre à leurs attentes.
 - ▶ Renforcement des activités du responsable de silo liées à la **prestation de services** : gestion de l'approvisionnement des agriculteurs de sa zone en produits d'agrofourmiture, organisation de leur distribution...
- ▶ Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique : déploiement de **technologies numériques dans les silos**
 - ▶ Vers l'automatisation des silos limitant les gestes répétitifs et les interventions humaines avec au contraire davantage de manipulation homme-machine : investissement dans des OAD qui permettent de préciser les contrôles visuels, capteurs qui alertent lors d'anomalie...
 - ▶ Les responsables sont chargés de superviser le pilotage des données (suivi et contrôle des flux) et des outils connectés pour optimiser le stockage et de la conservation des grains

▶ Évolution et renforcement des compétences :

- ▶ **Techniques** : capacité à **piloter un site de stockage** selon les réglementations en vigueur et la stratégie de son entreprise
 - ▶ **Développement des compétences logistiques** : pilotage de flux / prestataires
 - ▶ **Renforcement des compétences agronomiques** : connaissance des grains et des maladies, veille active sur l'évolution des réglementations relatives aux produits sensibles utilisés pour la conservation des grains, montée en compétence sur les techniques de conservation sans insecticide...
 - ▶ **Maitrise des technologies numériques** (collecte et analyse de données) et des outils d'aide à la décision (détecter les anomalies...) permettant de fait d'assurer la qualité et la traçabilité des grains stockés
- ▶ **Transverses** : montée en compétence sur le management
 - ▶ Renforcement du rôle du responsable de silo dans la **relation avec les agriculteurs-adhérents** : capacité à mener un diagnostic et à réorienter l'agriculteur vers des experts internes
 - ▶ **Organisation des relations avec les fournisseurs / prestataires** en lien avec la stratégie logistique adoptée

▶ Accès au métier / formation

- ▶ **Mobilité interne traditionnellement privilégiée** ; les agents de silo devenant responsables après quelques années d'expériences.
- ▶ Au regard de **l'évolution des sites de stockage et du niveau de polyvalence et polycompétences attendu**, les coopératives recherchent des profils Bac+2/3 (ex : BTSA - Agronomie : productions végétales) → Besoin de formation marqué sur la sécurité des sites et le management d'équipe

Filière Grandes cultures



MÉTIER Responsable
de silo

Stratégique

En particulière
évolution

ESTIMATION DES
EFFECTIFS
dans la filière



BESOINS DE
RECRUTEMENT



► Missions

- L'opérateur de production (ou de conditionnement) est chargé de la **réalisation d'une ou plusieurs étapes de production / conditionnement** selon le mode opératoire défini par l'entreprise. Sous la responsabilité du chef d'équipe, il peut tenir différents postes. Il travaille manuellement ou sur des machines automatisées. Il assure le **contrôle de la production / conditionnement** selon les consignes et normes QHSE. Il effectue également le **réglage et l'entretien de son poste de travail**.

► Évolution des activités :

- **Mutation du modèle coopératif** : réorganisation des systèmes de production pour répondre aux enjeux de compétitivité et de productivité aux échelles nationale et internationale
 - **Optimisation des procédés de production** : automatisation (voire robotisation) de certaines lignes pour supprimer partiellement ou totalement l'intervention humaine et **réduire le nombre de tâches répétitives** effectuées par les opérateurs. Ce métier est déjà quasiment absent dans les entreprises du secteur laitier, très automatisées (évolution vers la conduite de lignes).
 - Toutefois, **selon la filière certaines tâches restent difficiles à automatiser** : filière fruits et légumes par exemple pour lesquels les actes de tri, de calibrage, de retrait des corps étrangers, etc... sont difficilement automatisables.
- **RSE, Environnement / Santé & attentes des consommateurs** : exigences accrues en matière de traçabilité, QHSE et transparence
 - **Enjeu du respect des règles d'hygiène et de sécurité** : contrôle plus strict du port des équipements de protection et du respect des règles QHSE d'une manière générale
 - **Enjeu de la réduction du volume de déchets** (30% des volumes produits gaspillés sur la totalité de la chaîne, de la ligne de production jusqu'au consommateur) imposant d'optimiser les procédés de fabrication pour éviter les pertes et le gaspillage
 - Attentes des consommateurs et des instances réglementaires sur la **traçabilité et transparence de la chaîne de production**
- **Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique** : déploiement de technologies numériques dans les sites de production pour soutenir les stratégies mises en œuvre (filières lait et nutrition animale étant plus avancées) :
 - **Développement d'outils de traçabilité plus performants** pour répondre aux exigences de qualité et de productivité : installation de pupitres numériques aux postes des opérateurs pour rappeler le process de fabrication (instructions simples et visuelles auparavant indiqués sur papier), intégration de capteurs intelligents sur les lignes de production pour repérer tout défaut et le signaler à l'opérateur, enregistrement de l'ensemble des opérations effectuées sur toute la chaîne de production pour faciliter la traçabilité des produits
 - Des **interfaces numériques qui constituent une aide au travail** : l'automatisation de la production améliore les conditions de travail des salariés et fait réaliser par des machines des tâches répétitives ou physiquement difficiles

► Évolution et renforcement des compétences

- **Techniques** : capacité à conduire des équipements plus en plus automatisés / digitalisés
 - **Compétences socles attendues pour manipuler l'outil informatique** (savoir utiliser une souris, cliquer sur un onglet...) : un prérequis au recrutement et un enjeu de formation interne (frein générationnel encore observé au sien des entreprises interrogées)
 - **Connaissance et maîtrise des règles et normes QHSE** de son entreprise / secteur d'activité : enjeu de la sensibilisation à la sécurité (ex : alerter en cas d'anomalie, faire remonter des informations...)
- **Transverses** : capacité à s'adapter à un environnement de plus en plus industriel et en mutation (ex : sensibilisation aux enjeux de développement durable...)

► Accès au métier / formation

- **Difficultés de recrutement généralisées** à tous les secteurs industriels, renforcées par le manque d'attractivité du secteur (conditions de travail jugées difficiles, déficit d'image...). Des **tensions** particulièrement marquées dans **certains bassins d'emploi** :
 - Concurrence entre filières / secteurs industriels
 - Faible mobilité des salariés, notamment en production et pour les métiers les moins qualifiés (les entreprises sont souvent contraintes de rechercher des candidats dans un rayon de moins de 20 km, limitant le volume accessible)
- **Recours à l'intérim lors de pics ponctuels d'activité** (ou fluctuations saisonnières) et de plus en plus pour **pallier la pénurie de main d'œuvre** : moyen complémentaire de sourcing des candidats ; besoin croissant qui se fait sur des profils plutôt qualifiés d'intérimaires, dans l'objectif de pouvoir par la suite faire évoluer les salariés dans l'entreprise.

Filières
Nutrition animale, lin et
luzerne, Fruits et
légumes frais, Lait



MÉTIER Opérateur de
production /
conditionnement

En tension

ESTIMATION DES
EFFECTIFS
dans la filière

+ ++ +++

BESOINS DE
RECRUTEMENT

→ Autres filières

→ Filière lait :
conducteur de lignes

Conducteur de ligne (fabrication / conditionnement)

Pilote d'installations

Production

► Missions

- Le conducteur de ligne de production (fabrication / conditionnement) prépare, organise et contrôle les activités des lignes de production ou de conditionnement. Il effectue le réglage des paramètres de la machine (doseuse, étiqueteuse...) et la met en route. Il surveille régulièrement ces paramètres et les corrige si besoin. Il contrôle le bon déroulement des opérations selon les consignes et normes QHSE et alerte son responsable en cas d'anomalie. Il assure des opérations de maintenance de premier niveau.

► Évolution des activités

- Mutation du modèle coopératif & digitalisation des outils de production : réorganisation des systèmes de production pour répondre aux enjeux de compétitivité et de productivité (échelles nationale et internationale)
 - Le conducteur est amené à travailler sur des machines de plus en plus automatisées voire robotisées, impactant une partie de ses activités, même si son cœur de métier évolue peu et qu'il doit nécessairement connaître les tâches des opérateurs :
 - ◆ De moins en moins de tâches manuelles à faible valeur ajoutée (ex : approvisionnement) réduisant la pénibilité du travail
 - ◆ Augmentations des tâches effectuées sur machine : plus de programmation-machine, contrôles visuels réalisés sur écrans permettant de mieux anticiper les risques de dysfonctionnement liés aux machines ou les défauts liés aux produits
 - Il assure également de manière plus récurrente des opérations de maintenance de premier niveau en préventif (ex. : graissage, test de voyant...) ou en curatif (ex. : remplacement d'ampoule...).
- RSE, Environnement / Santé & attentes des consommateurs : exigences accrues en matière de traçabilité, QHSE et transparence
 - Le conducteur de ligne assure de plus en plus une responsabilité d'auto-contrôle (prélèvements / identification d'échantillons), rédige les résultats de ses contrôles, traite les non conformités et en informe l'encadrement.
 - Les espaces de travail étant de plus en plus cloisonnés (entreprises laitières notamment), les conducteurs peuvent être de plus en plus isolés avec de fait une plus grande autonomie et/ou une utilisation accrue des moyens de communication numériques pour échanger avec le reste du site de production.
 - Ils sont également davantage sensibilisés au respect des consignes de tris, gestion des déchets... selon la politique RSE de l'entreprise.

► Évolution et renforcement des compétences

- **Techniques** : capacité à conduire des équipements plus en plus automatisés et à faire preuve de polyvalence
 - **Compétences informatiques attendues** (supérieures à celles d'un opérateur) : le conducteur de ligne doit pouvoir lire et d'interpréter la donnée issue des nouveaux outils pour être en capacité d'ajuster son action et alerter le management si nécessaire
 - **Développement des compétences de contrôle qualité** : effectuer des autocontrôles à partir des outils et instruments de mesure
 - **Socle de compétences techniques indispensables** (mécanique, électronique...) pour assurer la maintenance de 1^{er} niveau
 - ◆ Notons qu'avec la poursuite de l'automatisation des lignes de production, les compétences en maintenance de 2^{ème} niveau seront attendues ce qui accentuera les difficultés de recrutement
- **Transverses** : capacité d'apprentissage et d'adaptabilité importante pour pouvoir travailler de manière autonome
 - Capacité à s'organiser et à résoudre les problèmes

► Accès au métier / formation

- Recherche de profils de niveau Bac (voire CAP / BEP) avec une première expérience significative en conduite de ligne et une connaissance des règles d'hygiène en milieu alimentaire
- Face aux difficultés de recrutement (métier en tension dans tous les secteurs industriels), les entreprises s'adaptent :
 - Recrutement de candidats avec une expérience en conduite de ligne industrielle hors agroalimentaire, puis formation interne (et/ou avec des organismes spécialisés) sur les spécificités des règles d'hygiène de la filière
 - Mobilité interne des opérateurs pour qu'ils deviennent conducteur de ligne : formation sur poste et/ou en passant un TP conducteur d'installations et de machines automatisées (CIMA)

Filières
Nutrition animale, lin et
luzerne, Fruits et
légumes frais, Lait



MÉTIER Conducteur
de ligne

En tension

ESTIMATION DES
EFFECTIFS
dans la filière

+ ++ +++

BESOINS DE
RECRUTEMENT



Missions

- ▶ L'opérateur de première transformation des viandes réalise l'abattage des animaux et leur transformation en produit carcasse. Il peut intervenir sur une ou plusieurs espèces (bovins, veaux, porcs, ovins, caprins, équidés) et sur différents postes de la chaîne d'abattage ou dans des ateliers annexes (cinquième quartier)
- ▶ L'opérateur de seconde transformation des viandes réalise les opérations de découpe, désossage, parage, etc. Il intervient sur une ou plusieurs espèces selon l'organisation de l'atelier. Il assure le tri et le contrôle des pièces.
- ▶ L'opérateur de 1^{ère} transformation et l'opérateur de 2^{me} transformation réalisent leurs missions dans le respect des consignes QHSE et de la traçabilité
- ▶ **Métiers stratégiques** car essentiels au développement de l'activité de la coopérative. Ces métiers mobilisent des **compétences critiques** qui nécessitent un temps de formation long pour les coopératives qui se doivent d'**anticiper le transfert de compétences** entre collaborateurs.

Évolution des activités

- ▶ Mutation du modèle coopératif & Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique : automatisation des outils d'abattage et de transformation pour répondre à deux enjeux majeurs :
 - ▶ **Améliorer les conditions de travail et préserver la santé au travail des salariés pour les fidéliser et renforcer l'attractivité du métier** :
 - ◆ Développement d'équipements d'aide à la manutention des carcasses
 - ◆ Investissement dans des machines et des outils plus automatisés/robotisés
 - ▶ **Améliorer la productivité par la robotisation** : ces métiers devraient rester fortement manuels
- ▶ Environnement / Santé & attentes des consommateurs : exigences accrues en matière de traçabilité, QHSE

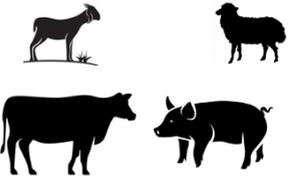
Évolution et renforcement des compétences

- ▶ Compétences techniques
 - ▶ Maîtrise du geste, respect de l'intégrité du produit et entretien de son outil de travail
 - ▶ Connaissance précise de l'anatomie des animaux et/ou de la typologie des pièces de viande
- ▶ Développement de la polyvalence entre différents postes de la chaîne
 - ▶ Enjeu de capacité d'adaptation et d'apprentissage
- ▶ Connaissance et maîtrise des règles et normes QHSE de la filière :
 - ▶ **Enjeu de la sensibilisation à la sécurité** (ex : alerter en cas d'anomalie, faire remonter des informations...)
- ▶ Compétences socles attendues pour manipuler l'outil informatique :
 - ▶ **Enjeu de traçabilité** : renseignement des fiches d'activités et de suivi de production de manière informatique (quantité, volume, incidents de fonctionnement, etc...)
- ▶ Compétences transverses (« savoir-être ») de plus en plus importantes
 - ▶ Besoin de **réactivité et d'adaptabilité** de plus en plus exprimé par les entreprises de la filière Viande

Accès au métier / formation

- ▶ Métier accessible sans diplôme ni expérience professionnelle
 - ▶ Formations essentiellement réalisées en interne sur poste et avec des organismes référencés pour délivrer le CQP Opérateur(trice) en première transformation des viandes ou en 2^{ème} transformation des viandes
- ▶ Difficultés de recrutement exacerbées par le déficit d'image de la filière et les conditions de travail difficiles
 - ▶ Recours aux contrats de professionnalisation pour former les demandeurs d'emploi / publics en reconversion
 - ▶ Recours à l'intérim pour pallier la pénurie de main d'œuvre
 - ▶ Création (ou volonté/projet) d'écoles de formation interne pour former directement des demandeurs d'emploi / public en reconversion

Filières viande



MÉTIER Opérateur
de 1^{ère} ou 2nde
transformation

Stratégique

En tension

ESTIMATION DES
EFFECTIFS
dans la filière

+ ++ +++

BESOINS DE
RECRUTEMENT



Responsable production / conditionnement

Chef d'équipe de production

Production

► Missions

- Chargé de définir, planifier et organiser les moyens techniques et humains, le responsable de production / conditionnement veille à assurer en volume, en qualité, en coûts et en délais la production de son site. Il anime les équipes de production et fait l'interface avec les différents services (techniques, fonctions supports...) de la coopérative.
- **Métier stratégique** car mobilisant des compétences critiques (définition des priorités stratégiques, ordonnancement de la production, gestion des indicateurs de performance...) essentielles au développement de l'activité de la coopérative.

► Évolution des activités

- **Mutation du modèle coopératif & Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique** : évolution des modes d'organisation avec le numérique. L'enjeu des coopératives est de parvenir à **optimiser leurs investissements et leurs process de production / conditionnement** pour maximiser leur performance. Une **réorganisation transversale** orchestrée par le responsable de production / conditionnement dont les activités évoluent :
 - **Intégration de nouveaux équipements** comme par exemple l'automatisation des lignes de production / conditionnement pour faciliter les tâches et limiter leur répétitivité
 - **Augmentation des activités de supervision, d'analyse et d'anticipation** avec le déploiement des outils de suivi (tableaux de bord, évaluation des performances, graphiques...)
 - **Organisations plus agile** : les process deviennent plus transversaux, le travail en mode projet se généralise. Cette transformation culturelle transcende tous les niveaux de l'organisation et favorise des modes de collaboration plus participatifs et responsabilisants.
- **RSE, Environnement / Santé & attentes des consommateurs** : exigences accrues en matière de traçabilité, QHSE et transparence. Le rôle du responsable / chef d'équipe de production est de veiller à la bonne application des règles en sensibilisant l'ensemble des collaborateurs.

► Évolution et renforcement des compétences

- **Techniques** : capacité à définir les priorités d'action et d'allocation de moyens et ressources
 - Le responsable de production / conditionnement doit être **sensibilisé aux avancées technologiques récentes** dans les industries agroalimentaires / coopératives agricoles et plus globalement sur **l'industrie 4.0**
 - ◆ Capacité à être force de proposition sur l'intégration de nouveaux outils (capteurs, outils de suivi prédictif...) pour optimiser les procédés
 - ◆ Capacité d'analyse et d'interprétation des données générées par l'outil de production
 - ◆ Veille active sur les évolutions technologiques et les enjeux de sécurité des systèmes d'information liés à la production
- **Transverses** : capacité à gérer une équipe transversale, pluridisciplinaire et en réseau
 - **Montée en compétence sur le management nécessaire** : mobilité interne traditionnellement privilégiée (« être en capacité de manager ses anciens coéquipiers »). Le chef d'équipe / responsable participe à la conduite du changement et doit pouvoir identifier au sein de ses équipes les freins et leviers aux changements pour mettre en œuvre les formations adaptées

► Accès au métier / formation

- **Difficultés dans le recrutement des managers intermédiaires / chefs d'équipes** :
 - **Métier d'entrée pour les ingénieurs et techniciens** (niveau BTS) qui ne restent que 1 à 3 ans sur des postes de manager intermédiaire → augmentation du taux de turnover dans le monde coopératif
 - **Freins de la mobilité interne** : compétences managériales difficiles à acquérir → temps de formation important pour acquérir un socle de compétences managériales et une posture de manager
- **Diversification du sourcing des coopératives** :
 - Face à l'évolution des sites de production / conditionnement et à l'enjeu d'optimiser les flux (matériels et immatériels), **les coopératives recherchent de nouveaux profils** pour assurer la gestion de leurs sites. Elles privilégient des profils avec une expérience significative dans l'industrie qui pourraient impulser ce changement.



► Missions

- L'opérateur de cave / agent de chai intervient sur l'ensemble des travaux de la cave, depuis la réception des vendanges jusqu'à la mise en bouteille du vin. Il travaille en équipe, sous la direction du chef de cave / maître de chai, sa période d'activité la plus intense se situant entre les mois de septembre et décembre.
- Métier stratégique au regard des nombreuses manipulations à effectuer dans le chai / la cave.

► Évolution des activités

- Mutation du modèle coopératif & Digitalisation / outil d'aide à la décision / robotique : les activités de l'opérateur de cave varient selon les travaux à effectuer (vendanges, tailles, relevages, travaux du sol, vinification). La digitalisation des coopératives viticoles (ex. développement d'outils intégrant des logiciels de traçabilité et OAD lors des étapes de vinification, digitalisation de la gestion des flux et des matières...) fait évoluer ses tâches. Il contribue de fait à la collecte de données dans un souci de traçabilité et de qualité de la production.
- RSE, Environnement / Santé & attentes des consommateurs : engagement des coopératives viticoles dans la réduction de l'utilisation des produits phytosanitaires et de limitation de la consommation des ressources (eau, énergie, déchets) → participation des opérateurs de cave dans cette démarche de transparence et de limitation des impacts environnementaux.

► Évolution et renforcement des compétences

- Compétences liées à la maîtrise des techniques de production de la vigne et le processus de vinification :
 - Capacité à allier la connaissance des sols et du climat aux attentes des clients
 - Maîtrise des règles de sécurité (travail en hauteur, manipulation de matériel...) et d'hygiène (éviter les contaminations du vin...)
 - Rigueur et méthode étant attendues pour veiller à la bonne réalisation des différentes étapes du processus d'élaboration du vin
- Socle de compétences techniques indispensables (mécanique, électronique...) pour assurer la maintenance de 1er niveau ; et également en informatique pour manipuler les nouveaux outils / logiciels

► Accès au métier / formation

- **Recherche profils de niveau Bac / Bac+2** (ex : Bac pro Conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole) ou de personnes ayant eu des expériences de vinification.
 - Habilitation à la conduite d'engins (CACES) pouvant être demandé (renforcement des exigences sécurités)
- **Difficultés de recrutement marquées** :
 - Forte intensité d'embauche liée à la saisonnalité du métier et à un taux de turnover élevé sur ce métier (pénibilité du métier)
 - Concurrence d'autres secteurs industriels plus attractifs

Filière viticole



MÉTIER Opérateur
de cave

Stratégique

En tension

ESTIMATION DES
EFFECTIFS

+ ++ +++

BESOINS DE
RECRUTEMENT



► Missions

- L'œnologue / chef de cave assure la conduite du processus de vinification ainsi que l'élaboration, l'assemblage, la conservation et le conditionnement de sa production. De fait, il supervise l'élaboration du vin en vérifiant son évolution et s'assure de la bonne gestion du chai. Selon la taille de la cave coopérative son rôle peut aller de la responsabilité globale de l'outil à la responsabilité uniquement de la production du vin.
- Métier stratégique qui mobilise des compétences critiques indispensables à la pérennité de la coopérative.

► Évolution des activités

- RSE, Environnement / Santé & attentes des consommateurs : en maîtrisant l'itinéraire technique de la production du raisin à sa transformation, l'œnologue / chef de cave veille à la démarche qualité de son entreprise. Selon les coopératives, il peut avoir un **rôle d'appui auprès du conseiller technique viticole** afin d'améliorer la qualité du vin par la conduite culturale de la vigne.
- Mutation du modèle coopératif : **renforcement du rôle de l'œnologue / chef de cave** au regard des stratégies « offensives et différenciantes » mises en œuvre par les coopératives (ex : cuvées dédiées, vin produit en fonction du marché final...)

► Évolution et renforcement des compétences

- Connaissances scientifiques et techniques pluridisciplinaires pour s'adapter à l'évolution de la filière,
 - Maîtrise des technologies et « génie œnologiques »
- Connaissances économiques (gestion, marketing et management de la qualité) pour comprendre les attentes des consommateurs et des marchés

► Accès au métier / formation

- Recherche profils de niveau Bac+2 (ex : BTSA - Viticulture-œnologie) à Bac+5 / ingénieur
- **Difficultés de recrutement de plus en plus marquées** pour les coopératives viticoles de part la gestion des volumes et du risque attendant (pression des clients / marchés, nombre d'employés à manager...). Les jeunes œnologues préfèrent s'orienter vers les caves particulières ou travailler directement chez les négociants (« moins de pression et de gestion de risque »), et une image « industrielle » moins marquée.

Filière viticole



MÉTIER Opérateur
de cave

Stratégique

En tension

ESTIMATION DES
EFFECTIFS

+ ++ +++

BESOINS DE
RECRUTEMENT



► Missions

- Chargé de définir, planifier et organiser les moyens techniques et humains, le responsable industriel veille à assurer en volume, en qualité, en coûts et en délais la livraison des clients. L'étape cruciale étant l'embouteillage (mise en bouteille) avec toutes les étapes amont (préparation des vins et des matières sèches) et aval (stockage, logistique-livraison).
- **Métier stratégique** car mobilisant des compétences critiques (définition des priorités stratégiques, ordonnancement de la production, gestion des indicateurs de performance...) essentielles au développement de l'activité de la coopérative. Selon la taille de la coopérative, il est responsable ou participe avec le responsable QHSE à la gestion des certifications et des audits qui en découlent.

► Évolution des activités

- Mutation du modèle coopératif & Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique : évolution des modes d'organisation avec le numérique. L'enjeu des coopératives viticoles est de parvenir à **optimiser leurs investissements et leurs process de production / conditionnement** pour maximiser leur performance. Une **réorganisation transversale** orchestrée par le responsable industriel dont les activités évoluent :
 - **Augmentation des activités de supervision, d'analyse et d'anticipation** avec le déploiement des outils de suivi (tableaux de bord, évaluation des performances, graphiques...) ; l'enjeu étant d'optimiser les flux entre la production et la demande des clients / marchés. Il entretient donc des relations plus étroites avec les équipes commerciales et les œnologues / chef de cave pour anticiper et parfaire l'ordonnancement
- RSE, Environnement / Santé & attentes des consommateurs : exigences accrues en matière de traçabilité, QHSE et transparence. Le rôle du responsable industrie est de veiller à la bonne application des règles.

► Évolution et renforcement des compétences

- **Techniques** : capacité à définir les priorités d'action et d'allocation de moyens et ressources
 - Le responsable industriel doit être **sensibilisé aux avancées technologiques récentes** dans la filière et plus globalement sur **l'industrie 4.0**
 - ◆ Capacité à être force de proposition sur l'intégration de nouveaux outils (capteurs, outils de suivi prédictif...)
 - ◆ Capacité d'analyse et d'interprétation des données générées par l'outil de production
- **Transverses** : montée en compétence nécessaire sur le management pour fonction de manière « plus agile » et assurer la disponibilité des produits (enjeu de réactivité) lors des commandes.

► Accès au métier / formation

- Recherche de profil de niveau bac+5 / ingénieur spécialisé dans la filière

Filière viticole



MÉTIER Responsable industriel

Stratégique

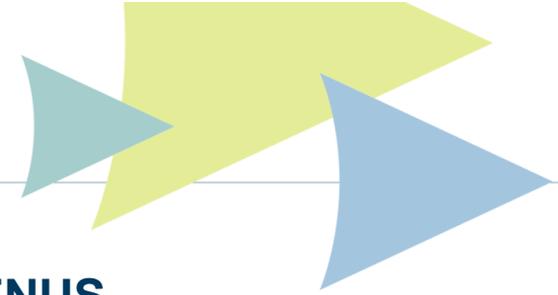
En particulière évolution

ESTIMATION DES EFFECTIFS

+ ++ +++

BESOINS DE RECRUTEMENT





▶ 3 – CARACTÉRISATION DÉTAILLÉE DES MÉTIERS RETENUS

- Ingénierie en agriculture
- Commercialisation
- Production
- **Maintenance**
- QHSE
- R&D et innovation
- Logistique
- Marketing et communication
- Fonctions supports

▶ Missions

- ▶ Le technicien de maintenance assure des opérations de **maintenance préventive et curative** des différents équipements. Il intervient en autonomie sur le champ d'intervention qui lui est confié en communiquant directement avec les équipes de production qui utilisent les équipements (ou agents / responsables de silos) ou les agriculteurs-adhérents lors d'opérations de maintenance dans les exploitations (ex : équipements d'élevage...). Il propose des améliorations quant à la maintenance des équipements pour optimiser leur fonctionnement.

▶ Évolution des activités

- ▶ Mutation du modèle coopératif & Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique :

▶ Équipements de plus en plus complexes, automatisés et en réseau :

- ◆ Les opérations de maintenance ne concernent plus seulement des mécanismes mais aussi des automatismes du fait des nouvelles machines et robots intégrés sur les lignes de production. Le technicien de maintenance intervient de moins en moins en cas de panne et dispose d'outils pour anticiper les défaillances (maintenance prédictive permise par les capteurs intégrés dans les équipements par exemple).
- ◆ Il peut être amené à conseiller voire former les conducteurs de machines / de ligne de production pour déléguer les opérations de maintenance de premier niveau et se concentrer sur les opérations à plus forte technicité.

- ▶ **Transition numérique & digitale des coopératives qui concerne également le technicien de maintenance** (ex : utilisation d'interfaces digitales pour rédiger des notes en vue du reporting) : il contribue ainsi à la collecte et l'analyse de données pour améliorer la fiabilité et la performance des équipements, et la qualité de services délivrée aux adhérents.

▶ Évolution et renforcement des compétences

- ▶ **Élargissement des compétences techniques** (au-delà de la maîtrise de la maintenance mécanique) du fait de l'automatisation et de la robotisation des équipements

- ▶ **Polycompétences attendues** ; maîtrise d'au moins 2 blocs parmi les savoirs techniques suivants : électriques, électroniques, électrotechniques, hydrauliques, pneumatiques...

- ▶ **Maîtrise des interfaces numériques intégrées dans les machines et dans la gestion administrative de l'entreprise**

- ◆ Suivi des instructions en temps réel, renseignement du compte-rendu d'intervention en ligne...
- ◆ Connaissance des règles de sécurité pour protéger les données issues des machines équipées de capteurs

- ▶ **Transverses** capacité à s'adapter à un environnement en mutation

- ▶ Compétences organisationnelles et relationnelles de plus en plus attendues pour répondre aux difficultés des équipes de production, des agriculteurs-adhérents, interagir avec les prestataires (ex : lors d'externalisation de certaines tâches) et remonter les informations aux collaborateurs internes

▶ Accès au métier / formation

- ▶ Profil BTS (maintenance industrielle) idéalement recherché, mais **difficultés de recrutement exacerbées** (l'un des métiers les plus en tension de l'industrie)

- ▶ Concurrence des secteurs aux conditions de travail / salaire plus avantageuses, débauchage entre entreprises du secteur...

- ▶ Par ailleurs, au regard de l'évolution du métier (polycompétences attendues), la mobilité interne (opérateur de production vers opérateur de maintenance) est plus difficile à mettre en œuvre

- ▶ **Adaptation des coopératives :**

- ▶ **Évolution des critères de recrutement** : recherche de candidats de niveau CAP / Bac Pro, recrutement de stagiaires / alternants formés dans une optique de pré-embauche pour anticiper le transfert de compétences

- ▶ Proposition de nouvelles conditions de travail, comme par exemple le réaménagement des horaires pour ne travailler que 4 jours / semaine

- ▶ **Externalisation** d'une partie des prestations de maintenance ; le recours à l'intérim étant plus limité (niveau de compétences attendu élevé)

- ▶ **Formation des opérateurs de production et conducteurs de ligne à la maintenance de 1^{er} niveau** pour alléger les interventions techniciens de maintenance

9 des filières analysées



MÉTIER Technicien de maintenance

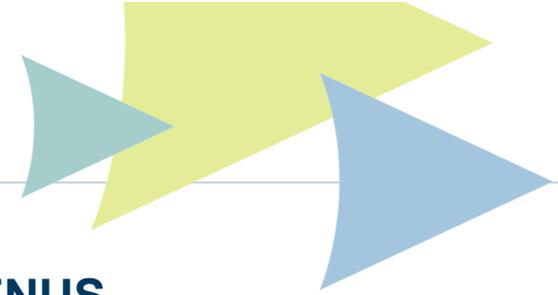
En tension

ESTIMATION DES EFFECTIFS

+ ++ +++

BESOINS DE RECRUTEMENT





▶ 3 – CARACTÉRISATION DÉTAILLÉE DES MÉTIERS RETENUS

- Ingénierie en agriculture
- Commercialisation
- Production
- Maintenance
- **QHSE**
- R&D et innovation
- Logistique
- Marketing et communication
- Fonctions supports

► Missions

- Le responsable qualité / QHSE est chargé de définir, piloter et contrôler la mise en œuvre de la politique QHSE de son entreprise ou site de rattachement. Il s'assure de la conformité du plan d'action aux référentiels réglementaires en vigueur. Il est également garant de l'environnement de travail des salariés et du / des site(s) de production.
- **Métier stratégique** qui mobilise des **compétences critiques** indispensables à la pérennité de son entreprise (ex : complexification des réglementations environnementales...). Un temps de formation long et engageant pour les coopératives qui se doivent d'anticiper le transfert de compétences.

► Évolution des activités

- Environnement / Santé / Agroécologie / Biodiversité : des évolutions réglementaires qui renforcent le rôle des responsables qualité / QHSE dans les coopératives :
 - **Diversité de cahiers des charges** (agriculture bio, raisonnée, labels...) dont la compréhension et la diffusion des bonnes pratiques est assurée par le responsable qualité / QHSE
 - **Maitrise des consommations énergétiques** : investissements dans des outils de productions moins énergivores, utilisation de la biomasse comme énergie transformant le fonctionnement des usines, etc. ; autant de projets pilotés par le responsable QHSE
 - **Management de la sécurité dans les sites de production / transformation** organisé par le responsable qualité / QHSE : renforcement des réglementations liées au travail en sécurité dans les usines (port des EPI, préparer son chantier avant d'intervenir...) → Un rôle de formateur interne de plus en plus marqué.
- Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique : les méthodes et outils relatifs à la qualité évoluent de par la manière de collecter les données, de les traiter et de les interpréter.
 - Les **outils de production sont de plus en plus automatisés** : les responsables qualité / QHSE sont amenés à exploiter les données collectées lors des cycles de production afin d'alerter les équipes en cas de non-conformité réglementaire. Les activités de contrôle qualité évoluent donc vers des fonctions de supervision.

► Évolution et renforcement des compétences

- Maitriser les réglementations relatives à l'hygiène, la sécurité, l'environnement, la qualité et les conditions de travail (normes ISO...)
 - Veille active sur les évolutions du cadre réglementaire
 - Animation en interne des actions de formation, pour sensibiliser les équipes à la prévention des risques
- Savoir utiliser les outils destinés à améliorer l'efficacité et l'efficience de la production
 - L'importance de la numérisation, le développement de l'automatisation, l'accroissement des volumes de données, conduisent à une croissance des besoins en compétences autour des techniques statistiques.

► Accès au métier / formation

- Recherche de profil ingénieur / bac+5 en Sécurité, Environnement, Gestion des Risques
 - La maîtrise de l'anglais est un prérequis pour ce poste à responsabilité

Filières élevages (viande et lait), fruits et légumes, nutrition animale, lin et luzerne



MÉTIER Responsable qualité / QHSE

Stratégique

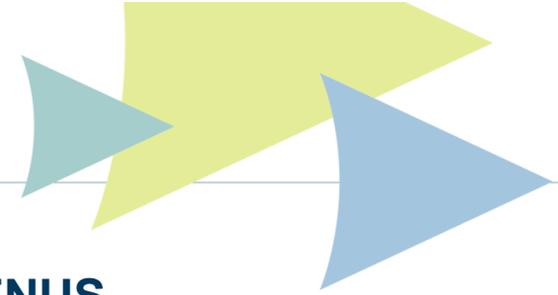
En particulière évolution

ESTIMATION DES EFFECTIFS



BESOINS DE RECRUTEMENT





▶ 3 – CARACTÉRISATION DÉTAILLÉE DES MÉTIERS RETENUS

- Ingénierie en agriculture
- Commercialisation
- Production
- Maintenance
- QHSE
- **R&D et innovation**
- Logistique
- Marketing et communication
- Fonctions supports

► Missions

- Le technicien / ingénieur formulateur de produits alimentation animale définit, à partir d'un cahier des charges, les **formulations qui entrent dans la composition de produits nouveaux ou existants**. Il effectue les tests et essais pour qualifier les produits avant leur production industrielle.
- **Métier stratégique** de la filière nutrition animale car indispensable au développement de l'activité des coopératives. Ces compétences permettent à la coopérative de proposer aux agriculteurs-adhérents un service personnalisé.

► Évolution des activités

- Environnement / Santé / Agroécologie / Biodiversité : renforcement des exigences sur la qualité des produits (sans OGM, sans pesticides, bio...) :
 - Enjeu du bien-être animal, la **qualité nutritionnelle** des produits occupe une place importante dans les projets de recherche et développement de la filière (ex : projets liés à l'alimentation de précision)
 - **Adaptation des formules / recettes aux spécificités des élevages** : remontée d'information effectuée par les conseillers et les outils informatiques dédiés
- Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique : forte augmentation des activités autour de l'analyse de données avec le développement des bases de données :
 - Outils de travail qui permettent de mener des études d'évaluation dans le domaine de la nutrition animale. L'exploitation de ces données permet aux équipes de formulation de qualifier et d'optimiser les propriétés fonctionnelles, nutritionnelles et organoleptiques des ingrédients en développement.
- Mutation du modèle coopératif : approche globale de l'exploitation pour proposer aux éleveurs les meilleures formulations pour leurs troupeaux
 - Des agriculteurs dont le niveau d'exigence augmente attendent des préconisations à plus forte valeur ajoutée : enjeu du développement de recettes « personnalisées » aux spécificités de l'exploitation. Un travail conjoint entre les conseillers techniques chargés de remonter des informations aux équipes de formulation.

► Évolution et renforcement des compétences

- Conduire des projets de recherche et exploiter à bon escient les données internes et bases de données scientifiques
 - L'analyse de données est en mutation : les logiciels d'analyse font de plus en plus appel à une bonne compréhension des méthodes d'analyse sous-jacentes.
 - Capacité à travailler efficacement avec ses collaborateurs en interne (ex : concilier les impératifs de son équipe avec ceux de la production) et partenaires externes impliqués dans les développements produits
- Contribuer à la veille technique / réglementaire et marketing dans son domaine d'expertise

► Accès au métier / formation

- Évolution des profils recherchés : recherche de profils bac+5 / ingénieur et non plus bac+3

Filière
Nutrition animale



MÉTIER Technicien /
ingénieur formulateur

Stratégique

En particulière
évolution

ESTIMATION DES
EFFECTIFS
dans la filière



BESOINS DE
RECRUTEMENT



► Missions

- ▶ Il est chargé d'analyser et de contrôler les échantillons qui diffèrent selon le type d'analyse souhaitées : analyses biologiques (produit agricole, prélèvements sur animaux ou autres), analyses génétiques (ADN, embryon, semence...). Les processus, protocoles et les automates d'analyses diffèrent selon le type d'analyse à effectuer. Le technicien de laboratoire assure la réalisation opérationnelle des analyses selon les protocoles en vigueur et les délais impartis. Il interprète les résultats et vérifie leur conformité avant de les mettre à disposition des acteurs de la filière. Il peut également participer à la réalisation de protocoles de recherche.
- ▶ **Métier stratégique** qui participe à développer l'activité des entreprises de la filière insémination. L'enjeu étant de **mettre à disposition des tests fiables et innovants** qui permettent d'effectuer des contrôles de filiations et des analyses de gènes pour favoriser les reproductions et limiter les pathologies à risque.

► Évolution des activités

- ▶ Innovation / Expérimentation / Transfert : développement de nouveaux outils qui permettent d'analyser plus efficacement les échantillons
 - ▶ Augmentation des activités autour de **l'analyse de données** (données génétiques, épidémiologiques...) pour mieux comprendre les mécanismes à l'œuvre. De nouveaux outils de reporting sont développés en lien avec l'exploitation des données ;
 - ▶ Participation à la mise au point de techniques d'**analyses biologiques** dans le domaine de la génomique (ex : traitement biotechnologique de la semence et de l'embryon) ;
 - ▶ Utilisation de la **simulation numérique**, soit de manière déterministe sur des mécanismes biochimiques, soit de manière statistique, faisant évoluer l'équilibre entre expérimentation et simulation.
- ▶ Mutation du modèle coopératif : les techniciens de laboratoire participent à répondre aux attentes des éleveurs (services diversifiés et personnalisés) en mettant à disposition des inséminateurs les doses appropriées :
 - ▶ Relations étroites entre techniciens d'inséminations et les techniciens de laboratoire (partage d'informations, remontées terrains...) : collaboration augmentée grâce aux outils digitaux

► Renforcement des compétences

- ▶ Appliquer un protocole expérimental selon un cahier des charges
- ▶ Assurer de manière autonome la maintenance des matériels, le choix et les commandes des consommables et réactifs
- ▶ Participer à l'élaboration, à l'optimisation et à la validation de nouveaux protocoles expérimentaux
- ▶ S'approprier / faire une veille active sur les technologies numériques développés dans la filière
 - ▶ Être capable d'évaluer la qualité des données des études cliniques
 - ▶ Comprendre la mise en œuvre de procédés biotechnologiques
 - ▶ Être force de proposition sur de nouveaux outils / nouvelles techniques d'analyses

► Accès au métier / formation

- ▶ Profils de niveau bac+2/3 recherchés (ex : BTSA – Analyses agricoles biologiques et biotechnologiques ou LP - Bio-industries et biotechnologies)

Filière insémination



MÉTIER Technicien
de laboratoire

Stratégique

ESTIMATION DES
EFFECTIFS

+ ++ +++

BESOINS DE
RECRUTEMENT



► Missions

- Dans la filière insémination, le biostatisticien est chargé de **concevoir et de développer des méthodologies biostatistiques** pour comprendre le comportement d'embryon, d'ADN ou de semence. Il détermine le plan expérimental et les hypothèses de travail en collaborant avec les vétérinaires et techniciens de laboratoire. Par ailleurs, selon la taille de la structure, **il supervise le « data mangement » de l'activité**. Il encadre l'équipe d'analystes chargés de créer et d'administrer les bases de données informatiques (ex : enregistrement des données papiers des études en format électronique).
- **Métier stratégique** qui mobilise des **compétences critiques en statistiques, mathématiques et informatiques** importantes pour le développement de l'activité de son entreprise. L'enjeu d'anticiper le transfert des compétences est particulièrement marqué pour ce métier dont le recrutement est difficile.

► Évolution des activités

- Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique : le développement des technologies numériques (Big Data) favorisent la collecte et l'exploitation d'un volume conséquent de données, permettant d'améliorer la qualité et la rapidité des travaux de R&D menés
 - Le biostatisticien veille aux tests de cohérence et de cohésion de chacune des données recueillies sur le terrain avant de réaliser les études → ex. développement de la **génétique haute performance** avec IA pour sélectionner les semences avec le meilleur microbiote
- Mutation du modèle coopératif : les biostatisticiens participent également à répondre aux attentes des éleveurs (services diversifiés et personnalisés) :
 - Ces évolutions conduisent à l'émergence de nouveaux enjeux dont celui de la **qualité des données utilisées**

► Évolution et renforcement des compétences

- **Compétences mixtes scientifiques et techniques** : capacités à gérer, analyser et interpréter des volumes considérables d'informations et d'adapter les méthodologies statistiques aux nouveaux outils de traitement des données.
- Avoir une bonne connaissance des **lois et des réglementations** applicables à son domaine d'activité
- Savoir **travailler en mode projet** dans un environnement entre différentes sciences (multidisciplinarité croissante des équipes de R&D avec le déploiement des technologies numériques).

► Accès au métier / formation

- Profil recherché : profil bac+5 / ingénieur voire doctorat en mathématiques appliquées, statistiques, biostatistiques.
- Difficultés de recrutement marquées car la filière insémination animale est peu connue des étudiants (préférence pour la santé humaine).

Filière insémination



MÉTIER
Biostatisticien

Stratégique

En particulière
évolution

En tension

ESTIMATION DES
EFFECTIFS

+ ++ +++

BESOINS DE
RECRUTEMENT



Ingénieur de conditionnement (ingénieur packaging)

R&D

► Missions

- Chargé d'améliorer les emballages existants et de développer de nouvelles solutions qui répondent aux exigences réglementaires et aux attentes des consommateurs, l'ingénieur de conditionnement veille aux contraintes techniques et à la viabilité de ses projets. Pour se faire s'appuie sur des cahiers des charges et des études de marché pour réaliser des prototypes et tester de nouveaux matériaux.
- **Métier stratégique** car mobilisant des **compétences critiques** qu'il **convient d'acquérir et de développer** (traditionnellement les innovations autour du conditionnement des produits venaient des fournisseurs).

► Développement de nouvelles activités dans les coopératives

- Évolutions réglementaires et nouvelles attentes des consommateurs : **métier émergent** dans la filière au regard de la nouvelle loi anti-gaspillage (interdiction du plastique à usage unique à horizon 2040) et des attentes sociétales (recyclabilité des produits, usage de produits plus naturels,...) :
 - Intégration plus forte des enjeux du développement durable et réglementaires incitant à concevoir des produits plus responsables et à privilégier des matériaux biosourcés ;
 - Rôle de développeur R&D / chargé de projet d'industriel : « l'ingénieur conditionnement doit penser et mettre en œuvre l'emballage de demain ; demain il fera plus de prospection / R&D-Testing » ;
 - Un métier qui devrait émerger également dans les autres filières agricoles (fruits et légumes frais, lait, viande).
- Innovations / expérimentation / transfert : utilisation de **modèles virtuels** pour aider à harmoniser les considérations esthétiques avec les exigences techniques, fonctionnelles, écologiques et de production :
 - Développement d'outils de simulation numérique / prototypage rapide pour tester des échantillons avant une production à plus grande échelle
 - Importance de la veille technologique pour choisir les matériaux les plus innovants et viables économiquement

► Compétences émergentes dans les coopératives

- **Techniques et scientifiques** pour superviser la préparation des prototypes, des programmes et procédés de fabrication numérique
 - Maîtrise des **technologie de transformation des matériaux** (ex : extrusion, injection, soufflage, thermoformage...)
 - Connaissance des **logiciels de CAO & PAO et techniques d'impressions**
 - Capacité à **rédiger un cahier des charges** de conception / reconception
- **Sensibilité en marketing / merchandising** (créativité et communication) et **achat** attendu (sourcing des matières).

► Accès au métier / formation

- Recherche de profils de niveau Master (ex : Master ingénierie packaging à ESEPAC) / Diplôme d'ingénieur (ex : Esireims, CNAM-ISIP, Grenoble INP Pagora).

Filière fruits et légumes transformés



MÉTIER
Ingénieur
conditionnement

Stratégique

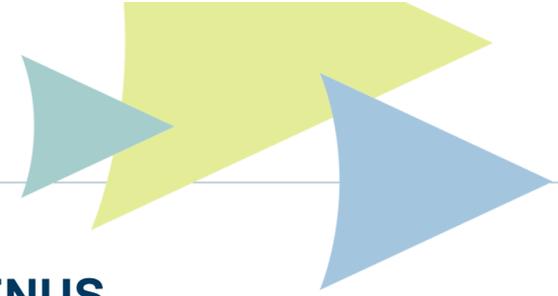
Émergent

ESTIMATION DES
EFFECTIFS

+ ++ +++

BESOINS DE
RECRUTEMENT





▶ 3 – CARACTÉRISATION DÉTAILLÉE DES MÉTIERS RETENUS

- Ingénierie en agriculture
- Commercialisation
- Production
- Maintenance
- QHSE
- R&D et innovation
- **Logistique**
- Marketing et communication
- Fonctions supports

▶ Missions

- ▶ Le responsable logistique **organise, coordonne et gère les flux** de marchandises qui entrent et sortent du site de stockage / transformation. Il assure la qualité de services à ses clients, et veille au respect des normes (hygiène/sécurité).
- ▶ **Métier stratégique** qui mobilise des **compétences critiques** (optimiser la gestion des approvisionnements / stocks) indispensables à la pérennité et au développement de l'activité de la coopérative (répondre aux attentes des marchés nationaux et internationaux).

▶ Évolution des activités

- ▶ Nouvelles attentes des marchés et des consommateurs accélérant la mutation du modèle coopératif :
 - ▶ **Réorganisation des coopératives** pour optimiser l'interface entre les équipes commerciales et les flux logistiques : renforcement du **pilotage des flux physiques et des flux d'informations** dans le but d'optimiser les plannings de production, réduire les coûts de stockage et fiabiliser les délais de livraison des clients ;
 - ▶ **Enjeu d'économie et d'optimisation des flux** (« parvenir à déplacer les céréales et à faire produire juste ce qu'il faut pour nos clients ») ; une **logique de flux « tirés »** (et non plus « poussés ») à inscrire dans le modèle économique des coopératives et des agriculteurs / adhérents.
- ▶ Digitalisation / Outil-Aide-Décision / Robotique : implémentation de nouveaux outils d'analyse dans les entreprises pour disposer d'une vision globale de leur chaîne d'approvisionnement et de livraison
 - ▶ Utilisation accrue des **outils numériques connectés au logiciel de gestion** (ex : organisation des flux pour que les camions ne reviennent pas à vide)
 - ▶ **Partage des informations en amont et en aval** pour une plus grande visibilité sur la production et une meilleure réactivité de la chaîne logistique (suivi informatique via des logiciels intégrés de gestion de données)
 - ▶ **Sécurité des systèmes d'information** : notons l'importance de sensibiliser les métiers de la logistique à cet **enjeu critique** → des relations plus étroites avec les équipes informatiques qui centralisent le contrôle des différents systèmes

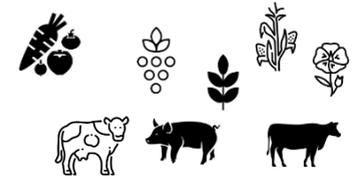
▶ Évolution et renforcement des compétences

- ▶ **Techniques** : maîtriser les process logistiques et les indicateurs de performances
 - ▶ **Capacité à coordonner la gestion des flux** (matières premières, produits finis...) entre les différents interlocuteurs internes/externes → **compétence stratégique** au regard des enjeux financiers engendrés par la gestion des stocks
 - ▶ **Veille active sur les avancées technologiques récentes** (systèmes d'information, planification, gestion de flux...) pour développer et proposer des outils de planification adaptés aux besoins de l'entreprise
- ▶ **Transverses** : capacité à diffuser le modèle du « supply chain management » à l'ensemble des collaborateurs et à accompagner ce changement

▶ Accès au métier / formation

- ▶ Des responsables logistiques traditionnellement issus de formations agri/agro dont la logistique n'est pas le « cœur métier ». Or, face à l'enjeu de monter en compétence en matière de logistique, les coopératives diversifient le profil recherché et s'orientent vers des profils expérimentés (ex : secteur du e-commerce / grande distribution...)

Filières élevage (viandes et lait), grandes cultures, nutrition animale, lin fruits et légumes, viticole



MÉTIER Responsable logistique

Stratégique

En particulière évolution

ESTIMATION DES EFFECTIFS



BESOINS DE RECRUTEMENT



► Missions

- Chargé d'assurer la **prévision des ventes** en anticipant les demandes des clients et des consommateurs **pour optimiser** (en amont) la **production** (céréalière, laitière, animale) et la **gestion des stocks**
 - **Métier émergent dans les coopératives** dont le rôle est de **garantir la disponibilité des produits et de réduire les coûts de la chaîne logistique**. Il devient ainsi **stratégique** car **essentiel au développement de l'activité** (optimiser la gestion des flux et améliorer la qualité de services). Il participe fortement à la transformation des coopératives qui sont historiquement en « flux poussés » de leur production (stratégie de l'offre : « je vends ce que je produis »), vers un modèle en « flux tirés » (stratégie de la demande : je produis ce que je vends/demande le marché).
 - Le prévisionniste des ventes mobilise des **compétences critiques** (data modeling, prospective, gestion des stocks, ordonnancement) qui nécessitent un temps de formation et d'accompagnement particulièrement long et engageant pour les coopératives qui se doivent **d'anticiper le transfert de compétences** de pair à pair.

► Développement des activités

- Nouvelles attentes des marchés et des consommateurs accélérant la mutation du modèle coopératif :
 - **Diversification de la demande** (ex : multiplication des types de lait, des protéines végétales...) qui complexifie la rationalisation de la production et implique de concevoir des modèles prédictifs plus poussés
 - **Volatilité des prix qui se renforce** avec l'enjeu d'adresser les marchés à l'export tout en assurant sa position concurrentielle sur le territoire national (pression des produits alimentaires importés)
 - Autant d'enjeux qui conduisent les coopératives à s'inscrire dans une **logique de « flux tirés » renforçant le rôle des prévisionnistes des ventes** embarqués dans des stratégies de segmentation plus poussée des offres pour créer plus de valeur ajoutée
- Déploiement d'outils performants de prévisions de ventes permettant aux coopératives d'être plus réactives :
 - **Enjeu d'optimiser la gestion des flux** (matériels et immatériels) et **d'anticiper les aléas de production** (météo, pannes d'usines...) pour **améliorer la qualité de services rendu aux adhérents et aux industriels**
 - Par ailleurs, enjeu de **limiter l'impact environnemental des coopératives (RSE) en optimisant la chaîne logistique**.

► Compétences émergentes

- **Techniques** : réaliser des prévisions de ventes dans un environnement en perpétuel mouvement
 - Maîtrise des **outils de prévision de la demande** afin d'être en capacité de **traiter des données en masse** et de **concevoir des modèles prédictifs** fondés sur des analyses statistiques ; un travail de collecte et de structuration de data pour transmettre les informations utiles à la coopérative et aux adhérents
- **Transverses** : piloter des projets mouvants (bonne gestion et anticipation du risque) pour délivrer des prévisions et informations claires et permettre aux acteurs amonts (conseillers, agriculteurs...) et aval (logistique, commerce...) d'organiser la chaîne logistique.

► Accès au métier / formation

- Recrutement de profils hors branche ; profils ingénieurs ou logisticiens (spécialisation gestion de la production, ordonnancement ou logistique) avec une appétence pour les mathématiques / statistiques poussées.
- Des recrutements limités en nombre mais stratégiques pour les coopératives ; concurrence avec d'autres secteurs industriels complexifiant les recrutements.

Filières élevage
(viande et lait) et
grandes cultures



MÉTIER
Prévisionniste des
ventes / SNOP

Stratégique

Émergent

ESTIMATION DES
EFFECTIFS

+ ++ +++

BESOINS DE
RECRUTEMENT



Conducteur de poids lourd

Conducteur de bétailère

Logistique

Missions

- ▶ Dans les coopératives agricoles, le conducteur routier est chargé d'effectuer le transport de produits ou d'animaux vivants. Il assure le chargement et le déchargement des marchandises / produits / animaux, et peut être chargé de la prise de commandes.
- ▶ Même si les activités du conducteur routier évoluent et nécessitent de renforcer certaines de ses compétences, il s'agit surtout d'un métier en forte tension dans le secteur.

Évolution des activités

- ▶ Environnement / Santé / Agroécologie / Biodiversité : renforcement des réglementations en matière de bien-être animal (filière élevage), de traçabilité des marchandises qui nécessitent de s'approprier les outils de suivi / contrôle qualité

Renforcement des compétences

- ▶ **Techniques** liées aux activités de transport :
 - ▶ Compétences en mécanique / maintenance de 1^{er} niveau attendues pour assurer l'entretien de son matériel
 - ▶ Maîtrise des interfaces numériques pour assurer le suivi des instructions en temps réel, le renseignement des comptes rendus d'intervention...
- ▶ **Transverses** liées au développement d'une approche commerciale
 - ▶ Étant en contact régulier avec les agriculteurs / adhérents, le conducteur routier véhicule l'image de la coopérative dans les exploitations et doit donc être en capacité d'entretenir des relations commerciales (voire de prendre des commandes)
 - ▶ Pour la filière élevage : intérêt pour les animaux nécessaire (habilitation pour le transport d'animaux vivants étant indispensable) et connaissance réglementaire en matière de bien-être animal

Accès au métier / formation

- ▶ Profil CAP / Bac Pro conduite routière idéalement recherché, mais **difficultés de recrutement exacerbées**
 - ▶ Parmi les métiers les plus en tension à l'échelle nationale, tous secteurs d'activité confondus
 - ▶ **Conditions de travail plus difficiles dans le secteur agricole** : amplitudes horaires, aptitudes physiques nécessaires...
 - ▶ Difficultés de recrutement qui risquent de s'accroître au regard du **vieillesse de la population** des conducteurs routiers
- ▶ Adaptation des coopératives :
 - ▶ **Évolution des critères de recrutement** : recrutement de candidats sans prérequis, alternants ou recours à la mobilité interne puis formation au permis PL et à la sécurité routière / habilitation au transport d'animaux vivants
 - ▶ **Recours à l'intérim** pour absorber les pics d'activité
 - ▶ **Externalisation de certaines activités de transport**
- ▶ Notons toutefois que la féminisation du métier accroît le vivier de recrutement : enjeu de la promotion du métier auprès du public féminin.

Filières élevage (viande et lait), grandes cultures, lin / luzerne, nutrition animale, fruits et légumes



MÉTIER
Conducteur routier

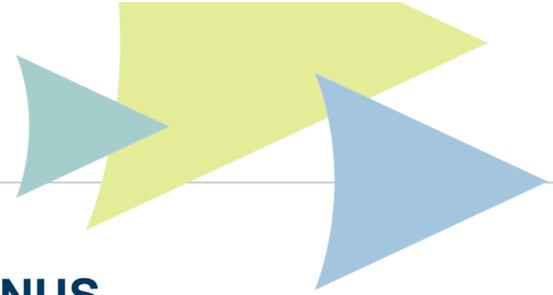
En tension

ESTIMATION DES
EFFECTIFS
dans la filière

+ ++ +++

BESOINS DE
RECRUTEMENT





▶ 3 – CARACTÉRISATION DÉTAILLÉE DES MÉTIERS RETENUS

- Ingénierie en agriculture
- Commercialisation
- Production
- Maintenance
- QHSE
- R&D et innovation
- Logistique
- **Marketing et communication**
- Fonctions supports

Chargé de projets marketing / communication (digital / e-commerce)

Marketing et
communication

► Missions

- Le chargé de projets marketing / communication décline la stratégie « marketing / communication multicanale » de son entreprise et en assure le suivi. Il participe au développement de la coopérative, et à l'animation de la communauté des agriculteurs / adhérents.

► Développement des activités

- Nouvelles attentes des marchés et consommateurs : activités qui se renforcent avec l'évolution des modes de consommation, la pression sociétale (demande de plus de transparence) et le poids des réseaux sociaux.
 - Nécessité pour les coopérative de « reconstruire » une image positive de l'agriculture (un enjeu plus ou moins fort selon les filières) renforçant le rôle des équipes marketing / communication.
- Evolution de la population des agriculteurs : nouvelles générations d'agriculteurs avec de nouvelles aspirations → enjeu de fidélisation (ex : animation de communauté d'adhérents sur les réseaux sociaux...)
- Mutation du modèle coopératif : déploiement de **stratégies de marketing digital** pour accroître la « proximité clients » et mieux connaître les attentes des adhérents grâce à l'analyse de bases de données, une communication ciblée et une création de contenu dédiée
 - **Déploiement d'outils** (ex : tableaux de bord intégrés) permettant de suivre la performance des campagnes marketing et des indicateurs clés
 - Importance donnée à la **création de contenus** (vidéos, articles, photos) pour accroître la visibilité des produits et services auprès des adhérents et cibles, et développer de nouveaux outils pour la force de vente
 - **Digitalisation des échanges** permettant également une meilleure coordination entre les métiers du marketing / communication, les commerciaux et les conseillers (ex : partage de données en temps réel, travail en « mode projet »)

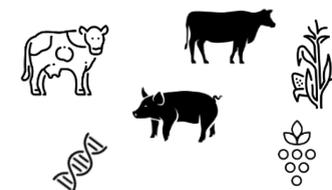
► Compétences émergentes

- **Maitrise des leviers marketing** (indicateurs de performance, études de marchés, analyse des actions menées...) **applicables au monde agricole** : la capacité à appréhender les évolutions réglementaires et attentes des marchés / consommateurs devient indispensable pour la pérennité des coopératives.
- **Capacité à déployer et organiser la communication numérique** son entreprise et de ses parties prenantes : compétence de plus en plus recherchée (animation de communautés digitales).
- **Gestion des relations avec des prestataires externes** (agences spécialisées, fournisseurs web...) impliquant de maîtriser également les **fondamentaux de la gestion de projet** (pilotage et organisation, coût, délais, qualité et conformité).

► Accès au métier / formation

- Métier qui se développe dans les coopératives (création de poste ou élargissement du périmètre des équipes en place). Recherche profil plutôt expérimenté pour mettre en œuvre ces nouvelles stratégies.

Filières élevages,
grandes cultures,
insémination,
viticole



MÉTIER chargé de
projets MKG /
communication

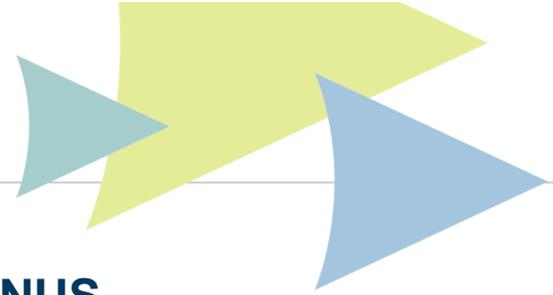
Émergent

ESTIMATION DES
EFFECTIFS



BESOINS DE
RECRUTEMENT





▶ 3 – CARACTÉRISATION DÉTAILLÉE DES MÉTIERS RETENUS

- Ingénierie en agriculture
- Commercialisation
- Production
- Maintenance
- QHSE
- R&D et innovation
- Logistique
- Marketing et communication
- **Fonctions supports**

► Missions

- Les chargés de projets informatique mettent en œuvre la politique informatique l'entreprise. Ils garantissent la continuité du service informatique fourni aux collaborateurs (voire aux adhérents). Ils anticipent les changements et leurs impacts métiers sur le système d'information.
- **Cette fonction évolue fortement** au regard de la **complexification des flux d'informations** qui transitent dans les entreprises. Selon la taille des coopératives agricoles et la nature des projets à mener, les services informatiques intègrent une **activité helpdesk** (gestion et maintenance des infrastructures SI) et s'appuient sur des **experts métiers** (ex : développeurs, data analyste, experts cybersécurité...) **internes ou externes**.

► Évolution des activités

- Mutation du modèle coopératif : le rôle du chef de projets informatiques s'est renforcé dans les entreprises : il passe d'une dimension technologique et informatique à une dimension stratégique
 - Il participe à la transformation de l'activité de l'entreprise en définissant les outils et logiciels métiers à développer (ou faire développer) pour accroître l'offre de services de la coopérative ;
 - Il acquiert également un rôle de formateur interne sur l'utilisation des nouveaux outils / technologies.
- Digitalisation des organisations : les évolutions technologiques récentes (Big Data, cloud...) complexifient les systèmes d'information et leur gestion :
 - **Enjeu de la sécurité des réseaux et systèmes d'exploitation** : la multiplication des portes d'entrées des risques cyber (intrusion multi-canaux) nécessite de définir le protocole de gestion des accès et des identités de la coopérative ;
 - **Gestion des risques d'intrusion** : les services informatiques sont amenés à définir la stratégie de leur entreprise en matière de sécurité informatique (gestion interne ou externalisée) et donc à réaliser des études de faisabilité ;
 - **Formation des collaborateurs au caractère sensible des données et à la gestion des risques « cyber »** : un « vernis cybersécurité » à transmettre à l'ensemble des collaborateurs et plus particulièrement aux postes d'encadrement qui sont potentiellement amenés à devoir gérer une crise et ses différentes répercussions (sur la production, les RH, ...).

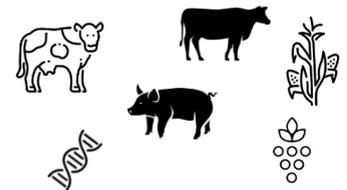
► Évolution et renforcement des compétences

- **Connaissance des principaux langages informatiques et systèmes d'exploitation**
 - Un socle de compétences en développement informatique devenant important au regard de la complexification des systèmes IT
 - Capacité à choisir les solutions les plus adaptées à son entreprise, au contexte et aux besoins
- **Capacité à détecter les incidents et à mettre en œuvre une résolution de premier niveau ou mobiliser les prestataires spécialisés.**

► Accès au métier / formation

- Recherche de profil bac+5 master ou ingénieur en informatique
- Des besoins de recrutement partagés par une diversité de secteurs d'activité et un taux de turnover relativement important qui complexifient les recrutements dans certaines coopératives.

Filières élevages,
grandes cultures,
insémination,
viticole



MÉTIER Chef de
projets informatiques

En particulière
évolution

ESTIMATION DES
EFFECTIFS



BESOINS DE
RECRUTEMENT



► Missions

- Le data manager / responsable des données assure la **gouvernance des données** et accompagne la **transformation digitale de l'entreprise**. Il pilote et organise la stratégie de collecte de données, et assure leur qualité et fiabilité.
- L'analyste de données (data analyst) est chargé de valoriser l'ensemble des données de l'entreprise pour en faire un **levier de création de valeur**. Il exploite les données recueillies en masse pour construire des modèles statistiques et réaliser des tableaux de bord permettant de piloter l'entreprise.

► Développement de nouvelles activités dans les coopératives

- Evolution de la population des agriculteurs et nouvelles attentes des consommateurs :
 - Nouvelles générations d'agriculteurs en attente de **services personnalisés et de solutions digitales** pour gérer leurs exploitations renforçant le rôle des analystes de données. Ils interagissent de plus en plus avec les conseillers techniques pour leur apporter des réponses aux enjeux des agriculteurs.
 - De même, **l'analyse des comportements et attentes des consommateurs** permet éclairer les services marketing / communication en valorisant les données des ERP.
- Digitalisation des organisations et mutation du modèle coopératif : le traitement et l'analyse des données collectées devient une activité déterminante pour les coopératives qui cherchent à étoffer leurs équipes en internalisant cette compétence.
 - Ce métier est même **stratégique dans la filière insémination** pour laquelle **l'enjeu du stockage et du traitement des données** est particulièrement marqué → risque important d'altérer le développement de l'activité si cette fonction n'est pas intégrée ; les analystes de données et biostatisticiens travaillant de plus en plus conjointement.

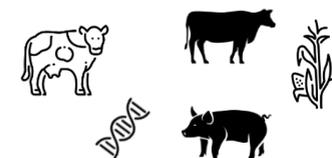
► Compétences émergentes dans les coopératives

- **Expertise en gestion de bases de données** (consolidation, nettoyage et interprétation des données)
- **Maîtrise des langages de programmation, tests et méthodes statistiques**
- **Maîtrise du management de projets agiles** : pilotage de projets transverses, connaissance en stratégie marketing / intelligence économique, diffusion des bonnes pratiques RGPD

► Accès au métier / formation

- **Professionnalisation de la fonction dans les coopératives :**
 - Une fonction traditionnellement ouverte à la mobilité interne (salariés ayant développé une appétence pour l'écosystème de la data) ou recrutement de profils agri/agro avec des compétences en data
 - Recherche de plus en plus de profils de niveau bac+3 (licence en statistique et traitement de l'information) à bac+5 / ingénieur (ex cursus spécialisé en big data) pour les postes de responsable data
- **Métier dont le turnover est relativement important** : l'enjeu pour les coopérative est de leur proposer des projets attractifs et d'anticiper le transfert de compétences

Filières élevages,
grandes cultures,
insémination



MÉTIER
Data manager

Émergent

Stratégique (filiale
insémination)

ESTIMATION DES
EFFECTIFS

+ ++ +++

BESOINS DE
RECRUTEMENT



► Missions

- **Chargé d'évaluer la vulnérabilité du système d'information de l'entreprise**, le responsable cybersécurité définit et met en œuvre la politique de sécurité. Il met en place des solutions pour garantir la disponibilité, la sécurité et l'intégrité des systèmes d'information et des données. Il peut également avoir pour rôle d'assurer le contact avec la Cnil.
- Ce métier est de plus en plus intégré dans les coopératives de grande taille. Bien que les coopératives de plus petite taille fassent majoritairement appel à des prestataires spécialisés, un « vernis cybersécurité » est à transmettre à l'ensemble des collaborateurs, soit directement par le responsable cybersécurité ou par les chargés de projets informatiques.

► Développement de nouvelles activités dans les coopératives

- Digitalisation des organisations et mutation du modèle coopératif : complexification des flux d'informations nécessitant de garantir la sécurité des informations sensibles :

- **Enjeux sécuritaires** : pallier les risques de cyber-attaques dans un contexte d'hyper-connexion des organisations (80 % d'entreprises ayant été victimes de cyberattaques en 2019 ; source : étude OpinionWay)
- **Enjeux réglementaires** : renforcement des dispositifs réglementaires en matière de protection des données
- **Enjeux de compétitivité** : valoriser la masse de données émises et collectées pour innover et améliorer à la fois l'outil de production, la gestion interne et l'expérience client

- **Le responsable cybersécurité prend en charge plusieurs activités :**

- Piloter les réponses aux attaques et empêcher ces attaques de se propager
- Accompagner les chefs de projets informatiques dans l'élaboration des procédures et politiques nécessaires à l'application du RGPD pour garantir la confidentialité des données → enjeu de la prise en compte du **consentement de l'exploitant / éleveur** avant le partage de données sensibles ;
- Réaliser des actions de sensibilisation auprès des collaborateurs (ex : diffusion d'un guide de « bonnes pratiques », animations de formations...)

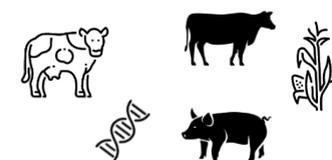
► Compétences émergentes dans les coopératives

- **Maîtrise des langages de programmation** (Java, C++, Python, Ruby, Perl, etc.)
- **Connaissance des référentiels de sécurité nationaux** (ex : guides Cnil et ANSSI) et **internationaux** (ex : ISO/CEI 27001)
- **Connaissance du cadre légal et réglementaire** (LPM, NIS, RGS, LIL, RGPD, etc.)
- **Maîtrise du management de projets agiles** : pilotage de projets transverses, connaissance en stratégie marketing / intelligence économique, diffusion des bonnes pratiques RGPD

► Accès au métier / formation

- Recherche de profil bac+5 master ou ingénieur en informatique ; une spécialisation en droit des affaires / droit numérique est attendu par certaines coopératives.

Filières élevages,
grandes cultures,
insémination



MÉTIER Responsable
cybersécurité

Émergent

ESTIMATION DES
EFFECTIFS



BESOINS DE
RECRUTEMENT



► Missions

- Le responsable RSE définit et pilote la stratégie RSE de son entreprise. Il s'attache à faire progresser les aspects environnementaux, éthiques, sociaux et de gouvernance de son entreprise. Il réalise (ou supervise la réalisation) des retours (reporting) sur les actions menées (ex : rapport annuel RSE).
- Ce métier est de plus en plus intégré dans les coopératives de grande taille. Dans les coopératives de plus petite taille, ce sont généralement les Responsables QHSE et communication qui prennent en charge le champs de la RSE.

► Développement de nouvelles activités dans les coopératives

- Incidations réglementaires (ex : Grenelle de l'environnement, extension de la loi NRE aux entreprises non cotées de plus de 500 salariés, norme ISO 26000) et pressions sociétales entraînant la mutation du modèle coopératif :
 - La démarche RSE implique de prendre en compte les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans la stratégie globale de l'entreprise, dans un monde agricole dominé par les thématiques du réchauffement climatique, du développement durable ou de la transition énergétique. Le responsable RSE se doit d'**évaluer les besoins de la coopérative, de définir des objectifs et des indicateurs** pour suivre la progression.
 - Il met également en œuvre des **actions de communication et de lobbying** pour valoriser les engagements de la coopérative auprès des instances et pouvoirs publics.
 - Par ailleurs, la RSE pourrait servir à **développer l'attractivité des métiers** de la Coopération agricole (amélioration des conditions de travail, meilleure image...).

► Compétences émergentes dans les coopératives

- Métier qui implique des **compétences en communication / organisation**...
 - Capacité à négocier, à mobiliser, à convaincre son entreprise et parties prenantes des efforts et moyens à déployer
 - Capacité à prioriser les actions / analyser et synthétiser
- ... et également dans le domaine **environnemental / éthique / durabilité** :
 - Maîtrise de la responsabilité sociale des entreprises, des modes de gouvernance, des problématiques liées aux conditions de travail et des enjeux du développement durable (ex : Agenda 21, ISO 26000, loi NRE...)
 - Maîtrise des outils et des procédures qualité

► Accès au métier / formation

- Recherche de profil expérimenté (niveau bac+5) qui sera capable de définir et de piloter la démarche RSE de la coopérative.

Filières grandes cultures et nutrition animale



MÉTIER Responsable RSE

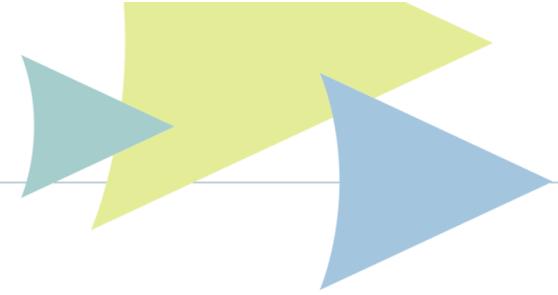
Émergent

ESTIMATION DES EFFECTIFS

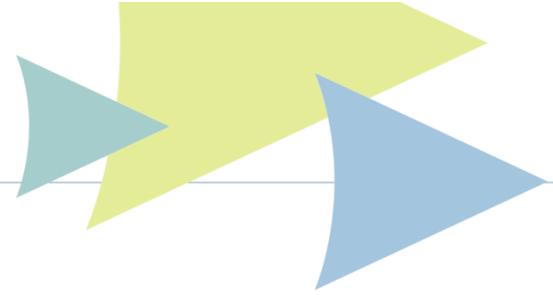


BESOINS DE RECRUTEMENT





- ▶ INTRODUCTION
 - ▶ 1 – PROSPECTIVE ET TENDANCES D'ÉVOLUTION DU SECTEUR
 - ▶ 2 – IDENTIFICATION ET PREMIÈRE CARACTÉRISATION DES MÉTIERS SSET
 - ▶ 3 – CARACTÉRISATION DÉTAILLÉE DES MÉTIERS RETENUS
- ▶ **ANNEXES**



► Annexes

- Entretiens conduits et sources documentaires exploitées
- Cartographie des métiers de la Coopération Agricole
- Panorama des branches

Entretiens experts conduits en phase 1

Filière	Structure	Nom et Prénom	Fonction
Transversal + Lait	LCA	CHARGE Dominique	Président LCA
Transversal	LCA	PRADIER Florence	Directrice LCA
Viti	LCA	HALLER Anne	Directrice Viti LCA
Viti	LCA	BASTOUL Valérie	Directrice Vignerons coopérateurs Occitanie
RSE	LCA	PERDREAU Benjamin	Responsable RSE
Viande	LCA	POULET Jacques	Directeur filière Viande
Génétique animale	ALLICE	DEVILLERS Stéphane	Responsable juridique d'ALLICE
5 branches	LCA	PAUMIER Anne-Laure	Directrice LCA Métiers du grain
5 branches	LCA	HACARD Antoine	Président LCA Métiers du grain

Entretiens entreprises conduits en phase 2

Filière	Structure	Nom et Prénom	Fonction
Transversal (nutrition animale + végétal)	CAVAC	JASLET Isabelle	DRH
Bovin / Grande Culture	TERRENA	MOOG Irène	DRH
Grande Culture	CERESIA	PIERRE Cyrille	DRH
Grande Culture	EURALIS	HENRIC Jerome	RRH
Grande Culture	VIVESCIA	IRLANDE Philippe	DRH métiers agriculture
Lin	AGY LIN	LECLERC Emmanuel	Directeur Général
Luzerne	LUZÉAL	HAMEREL Thierry	Directeur Général
Lait	SODIAAL	HERVIEUX Philippe	DRH Groupe
Lait	EVEN	BELIN Charles	DRH
Lait	Maitres Laitiers du Cotentin	HEBERT Yannick	DRH
Légumes frais	SOPA	LANOË Jean-Pierre	Président SOPA
Légumes transformés	VIVADOUR	BESSAGNET Carine	DRH Groupe
Fruits	COOPLIM	DELPY Nathalie	RRH
Fruits	SICA SICODIS	GIRERD Michael	RRH
Viticole	Cave de Lugny - Bourgogne	CASSANET Edouard	DG - DRH
Viticole	Caves de la Loire	ALCOCER Régis M. LEMASSON	Président Directeur
Insémination	EVOLUTION	BRAS Magali	DRH
Insémination	XR-REPRO	BRIOUDE Pascale SEGALEN Julien	RRH DG
Porc	COOPERL	THEBAULT François	DRH
Bovin	SICAREV	CLEMENT Angélique	DRH
Bovin	OC	OURY Dominique	Expert - Consultant formation en agriculture

▶ Études et rapports OCAPIAT :

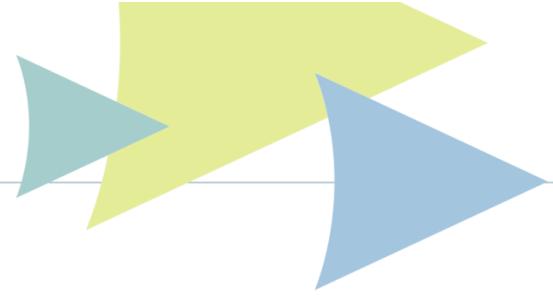
- ▶ Refonte de la cartographie et du répertoire des métiers et des compétences du secteur alimentaire et outils associés – version Juin 2020
- ▶ Enquête nationale sur les recrutements au sein du secteur alimentaire – Bilan 2019 et perspectives 2020
- ▶ Étude sur l'impact de la transformation numérique sur les métiers de l'alimentaire – Juillet 2019
- ▶ Prospective Métiers – Juin 2019
- ▶ Les emplois Stratégiques, Sensibles et en Tension de la Coopération Agricole – Mars 2012

▶ Études et rapports institutionnels :

- ▶ AGRESTE, Le conseil stratégique aux agriculteurs : outils, pratiques et perspectives – Juin 2020
- ▶ AGRESTE, Synthèses Conjoncturelles des IAA – Mai 2020 – Juin 2020
- ▶ Commission Européenne, Une stratégie « De la ferme à la table » pour un système alimentaire équitable, sain et respectueux de l'environnement – Mai 2020
- ▶ Agence BIO, Les chiffres 2019 du secteur bio
- ▶ Agriculture et Agroalimentaire de Bretagne en Claire, Analyse et Perspectives – Edition 2019
- ▶ La Coopération Agricole & Agroalimentaire, Poids économique & social 2019
- ▶ CGAAER, Conséquences de la séparation des activités de conseil et de vente de produits phytopharmaceutiques – Octobre 2018
- ▶ COOP de France, Conseillers de coopératives « Métiers du grain » – Octobre 2018
- ▶ Ministère de l'Agriculture, Panorama des IAA 2018
- ▶ COOP de France, Prospective coop 2016 – Décembre 2017
- ▶ Ministère de l'Agriculture, Centre d'études et de perspectives, Accompagnement technique et économique des agriculteurs – Avril 2011
- ▶ Ministère de l'Agriculture, Décret précisant le contenu et les modalités de réalisation des conseils stratégiques et spécifiques à l'utilisation de produits phytopharmaceutiques

▶ Autres sources :

- ▶ PWC, Etat des lieux : les coopératives agricoles et le numérique – 2016
- ▶ Arnage Conseil : Impacts pressentis des évolutions en cours au sein du secteur agricole sur les métiers et compétences des organismes agricoles – Octobre 2019



► Annexes

- Entretiens conduits et sources documentaires exploitées
- **Cartographie des métiers de la Coopération Agricole**
- Panorama des branches



PRODUCTION

Supervision de la production :

- Responsable de production de produits alimentaires
- Superviseur(se) de production
- Spécialiste planning / ordonnancement
- Analyste process de production alimentaire / spécialiste process

Support technique à la production :

- Opérateur(trice) hygiène / sanitation
- Régleur(euse)

Production :

- Operateur(trice) de production alimentaire
- Operateur(trice) de production de poisson
- Opérateur(trice) de transformation des viandes
- Conducteur(trice) de process de production alimentaire
- Conducteur(trice) de machine de production
- Conducteur de ligne(s) de production
- Chef de silo
- Agent de silo
- Œnologue - chef de cave
- Tractoristes - opérateur agroéquipement



INGÉNIERIE EN AGRICULTURE

Conseil technique et d'exploitation :

- Conseiller(ère) technique généraliste
- Conseiller(ère) technique spécialiste (agroécologie, certificateur...)
- Conseiller(ère) expérimentation / innovation
- Expert(e) en agriculture et environnement naturel / ingénieur
- Méthaniseur(se)
- Responsable technique

Soin des animaux :

- Technicien(e) d'insémination
- Vétérinaire



MAINTENANCE ET INGÉNIERIE INDUSTRIELLE

Supervision de la maintenance :

- Superviseur(se) de maintenance
- Responsable de maintenance
- Conducteur(trice) / coordinateur(trice) de travaux
- Chef de projets en installations et évolutions des équipements
- Electromécanicien(ne) de maintenance industrielle

Support technique à la maintenance :

- Chargé(e) de méthodes
- Dessinateur(trice) / projeteur(se)

Maintenance :

- Opérateur(trice) de maintenance
- Chaudronnier(ère) / tuyauteur(euse) / soudeu(se)
- Technicien(ne) de maintenance en automatisme et robotique



LOGISTIQUE

Supervision de la logistique :

- Responsable plateforme / exploitation d'unité logistique / entrepôt
- Responsable logistique et supply chain
- Superviseur(se) logistique

Logistique :

- Opérateur(trice) logistique (magasinier)
- conducteur routier(se) / conducteur(trice) / livreur(se)
- Logisticien(ne) approvisionnement
- Acheteur(se) / négociateur(trice) de matières premières alimentaires
- Prévisionniste des ventes / Spécialiste logistique



R&D ET INNOVATION

- Responsable innovation / recherche et développement
- Spécialiste nutrition / diététique
- Chercheur(se) / développeur(se) en procédés de production alimentaire
- Technicien R&D / formateur(trice) de produits alimentaires
- Chercheur(se)/développeur(se) en génie alimentaire
- Chef de projet R&D



QUALITÉ HYGIÈNE SÉCURITÉ SÛRETÉ ENVIRONNEMENT

- Analyste sanitaire des aliments
- animateur(trice) hygiène-sécurité-sûreté-environnement (HSSE)
- Spécialiste en sécurité et sûreté
- Spécialiste système / assurance qualité
- Spécialiste environnement
- Responsable QHSSE
- Contrôleur(se) sanitaire / laborantin(e)
- Contrôleur(se) qualité
- Chargé de projet en amélioration continue
- Agent de pesée
- Agréateur



COMMERCIALISATION

- Manager d'équipe terrain
- Conseiller(ère) technico-commercial
- Responsable développement technico-commercial
- Responsable des ventes
- Attaché(e) commercial(e) / merchandiser
- Assistant(e) commercial(e) / télévendeur(se)
- Chargé(e) de relations clientèle
- Gestionnaire de structure de ventes
- Responsable commercial(e)



MARKETING ET COMMUNICATION

Marketing :

- Responsable marketing
- Chef de produit / chef de gamme
- Chargé(e) d'études marketing

Communication :

- Responsable communication
- Chargé(e) de communication
- Graphiste maquettiste packaging

Marketing digital :

- Responsable marketing digital
- Product owner / chef de projet digital
- Community manager



FONCTIONS SUPPORTS

Accueil et assistantat de direction :

- Agent / hôte(sse) d'accueil / standardiste
- Assistant(e) de gestion
- Intervenante(e) en support technique aux utilisateurs(trices) (help desk - hotline)
- Secrétaire / assistant(e)

Data et informatique :

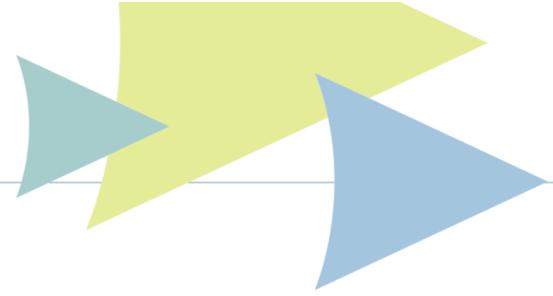
- Administrateur(trice) systèmes et réseaux
- Analyste / développeur(se) informatique
- Data scientist
- Data analyst
- Responsable SI / chargé(e) de projets SI
- Responsable digital

Gestion et administratif :

- Comptable
- Contrôleur(se) de gestion
- Gestionnaire de la trésorerie
- Juriste
- Responsable administratif(ve) et financier(e)
- Responsable des services / moyens généraux

Gestion sociale et RSE :

- Responsable Ressources humaines
- Responsable RSE



► Annexes

- Entretiens conduits et sources documentaires exploitées
- Cartographie des métiers de la Coopération Agricole
- **Panorama des branches**

Céréales, collecte et approvisionnements

Chiffres clés 2019

- ▶ Coopératives Agricoles de Collecte de céréales et oléoprotéagineux et d'Approvisionnement

 **151 entreprises coopératives**

 **35 000 salariés**

- 70 % de la collecte en céréales et oléoprotéagineux
- 70 % du marché de la production de semences
- 66 % du marché de la distribution de produits phytosanitaires et engrais

 **18 Mds€ de CA**



Luzerne déshydratée

Chiffres clés 2019

- ▶ Coopératives Agricoles de déshydratation de fourrage : collecte et transformation (déshydratation) de la luzerne

 **13 entreprises coopératives**

 **1 000 salariés**



- 24 usines ; 66 000 hectares
- 7,5 % des protéines végétales françaises
- 92 % du marché de la production française

 **250 M€ de CA**



Lin

- ▶ Coopératives Agricoles linières : collecte et première transformation du lin (teillage)

 **11 entreprises coopératives**

 **725 salariés**



- Plus de 40 000 ha de production
- 55 % du marché français du teillage de lin

 **320 M€ de CA**



Production, transformation et vente du bétail et des viandes

Chiffres clés 2019

- ▶ Coopératives Bétail et Viande (filrière bovine, ovine, porcine et aviculture) : production, collecte, commercialisation, abattage et première transformation



**118 entreprises
coopératives**



**12 300
salariés**



15,5 Mds€ de CA



Cooperl

euçalis
NOURRIR VOTRE CONFIANCE

Nutrition Animale

Chiffres clés 2019

21 M de tonnes d'aliments composés en France

- 203 entreprises
- 320 usines
- 15 200 emplois
- 55 % produits en Bretagne et Pays-de-la-Loire
- 7,5 Mds€ de CA



**40 entreprises
coopératives en 2020**



6 000 salariés



- 145 sites de production
- 60 % de la production française



3,5 Mds€ de CA



AXERREAL
La Terre, les hommes, le futur



Filière laitière

Chiffres clés 2019

► Coopératives Agricoles laitières : collecte et transformation du lait



240 entreprises coopératives



21 100 salariés



- 13,4 Mds de litres de lait collectés
- 55 % du lait collecté en France
- 45 % du lait transformé



11,5 Mds€ de CA → 41 % du CA réalisé en GMS

29 % à l'export

- 1/3 sur des produits en marques propres
- 2/3 sur des produits en MDD



Filière viticole

Chiffres clés 2019

800 000 ha de production en France

- 85 000 exploitations
- 45 Mhl de vin produits / an
- 250 000 emplois directs
- 15 % de la valeur de la production agricole française

► Coopération Agricole Vignerons Coopérateurs : caves coopératives, unions de caves coopératives et vignerons coopérateurs



600 caves et unions



17 089 salariés

- Plus de 300 00 ha
- Plus de 18 Mhl de vin produits / an



5,6 Mds€ de CA

37 % des vins A.O.P
68 % des viens I.G.P



Fruits et légumes

Chiffres clés 2019

- ▶ Coopératives Agricoles Fruitière, Légumière et Horticole : production, collecte, commercialisation et première transformation



**200 entreprises
coopératives**



**8 500
salariés**



- 35 % du marché des fruits frais
- 30 % du marché des légumes frais
- 60 % du marché des légumes appertisés
- 25 % du marché des légumes surgelés
- 10 % du marché des fruits surgelés

€ **6 Mds€ de CA**

Dont **159,5 M€ de CA pour le marché des fruits et légumes bio**, soit 1/3 des volumes de la production française de F&L bio



Sélection et reproduction animale

Chiffres clés 2019

**Près de 7 M
d'inséminations
bovines en France**

**Près 800 000
d'inséminations
ovines en France**

**Plus de 73 000
d'inséminations
caprines en France**



86 % mise en place par des adhérentes à l'Union des coopératives d'élevage



- 36 000 embryons (in vivo et in vitro) transférables en 2018



**33 entreprises
coopératives**



**378 M€
de CA**



**3 350
salariés**





**ETUDE PROSPECTIVE SUR LES
MÉTIERS STRATÉGIQUES, SENSIBLES
ET EN TENSION DANS LA
COOPÉRATION AGRICOLE**

Rapport final

Septembre 2021