



LA COOPÉRATION AGRICOLE
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Contact

N°36
Avril 2024

Souveraineté et résilience alimentaire : l'exemple du projet COOPEARA

Le projet de loi d'orientation agricole qui vient d'être présenté en Conseil des ministres introduit dans son article 1 la préservation et l'amélioration de la souveraineté agricole comme un objectif structurant des politiques publiques.

Ce sujet de la souveraineté alimentaire est devenu omniprésent dans le débat public politique et sociétal depuis la pandémie de covid puis la guerre en Ukraine.

En 2021, nous en avons déjà fait le thème de notre assemblée générale et nous nous interrogeons sur le rôle des politiques publiques face à la perte de notre souveraineté alimentaire dans un marché mondialisé. Nous nous questionnions aussi sur l'échelle territoriale pertinente (Europe, France, Région ?) pour aborder cet enjeu de la souveraineté alimentaire et sur les atouts des coopératives pour y répondre.

La relocalisation des productions est une des réponses pour regagner en autonomie et aller vers plus de résilience, c'est-à-dire la capacité à traverser les crises.

Partant du constat de l'extrême dépendance de la filière alimentation animale régionale à l'importation de tourteaux de soja, les coopératives se sont emparées du sujet. Sous l'impulsion de La Coopération Agricole ARA, 17 acteurs coopératifs régionaux et 6 partenaires techniques réunis dans le consortium COOPEARA se sont engagés dans un projet d'envergure visant à relocaliser la chaîne d'approvisionnement en protéines végétales pour l'alimentation animale en Auvergne-Rhône-Alpes. Après 2 ans d'émergence, le projet a reçu la labellisation France 2030 en décembre dernier et vient de démarrer.

Cette année, notre assemblée générale fera la part belle à la présentation de COOPEARA, un projet qui fédère les coopératives des filières végétales et animales et contribue à souveraineté et à la résilience alimentaire du territoire régional !

Pour Bernard ADER, président du Conseil National de la Résilience Alimentaire, qui sera notre grand témoin, « la résilience c'est une affaire de liens entre acteurs du territoire ».

C'est ce que nous voulons démontrer avec les témoignages des adhérents, acteurs du projet qui participeront à la table ronde : Nutralp, Oxyane, UCAL, Altitude et Sodiaal.

Pour cette assemblée générale, nous avons le plaisir de retourner au Village by CA Centre-Est à Champagne-au-Mont-d'Or après plusieurs années de travaux sur le splendide site de Terralumnia. Merci au Crédit Agricole pour son accueil !

Nous vous attendons nombreux !

Jean DE BALATHIER

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

12

AVRIL 2024

Contact

Votre avis nous intéresse !

Afin de mieux répondre à vos attentes et ainsi faire évoluer notre communication, nous aimerions recueillir votre avis sur Contact.

Je réponds au questionnaire

CE QUESTIONNAIRE NE VOUS PRENDRA QUE QUELQUES MINUTES, NOUS VOUS REMERCIONS PAR AVANCE DE VOTRE PARTICIPATION !



**LA COOPÉRATION AGRICOLE
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES**

La place grandissante de La Coopération Agricole au Salon de l'Agriculture 2024

La 60^{ème} édition du Salon de l'Agriculture a réuni près de 604 000 visiteurs.

La Coopération Agricole a porté haut la place prépondérante du modèle coopératif auprès des acteurs de l'agroalimentaire et des décideurs politiques dans un contexte difficile, celui de la colère justifiée des agriculteurs.

Sur un stand durable et responsable, LCA a organisé plus de **80 événements** (conférences, signatures de conventions, rencontres...).

Elle a accueilli **160 personnalités politiques** (dont Emmanuel Macron, Président de la République, Gabriel Attal, Premier Ministre, 7 ministres : Marc Fesneau, Agnès Pannier-Runacher, Bruno Le Maire, Christophe Béchu, Olivia Grégoire, Franck Riester, cabinet de Roland Lescure, 4 présidents de région : Hervé Morin, Laurent Wauquiez, Christelle Morancais, Carole Delga).

22 émissions médias ont été enregistrées (radio et TV) avec Sud Radio, Public Sénat et Le Figaro TV.

20 interviews médias de nos élus ont été réalisées avec **280 retombées presse**.

Une occasion d'exposer nos sujets et positionnements, notamment via la présentation de la plateforme Europe (25 propositions pour plus et mieux d'Europe) et la plateforme compétitivité (50 mesures pour plus de compétitivité et moins de complexité).

Retrouvez ici :

- Nos [50 propositions en faveur des agriculteurs et des coopératives](#) ;
- Nos [25 propositions pour PLUS et MIEUX d'Europe](#).

Enfin, 96 coopératives ont fait déguster leurs produits à destination du grand public.

La Coopération Agricole Auvergne-Rhône-Alpes a organisé différents temps forts politiques avec notamment la rencontre de Laurent WAUQUIEZ, président de Région ainsi que plusieurs parlementaires de la région.

Annie GIACOMETTI



Laurent WAUQUIEZ, président de la région, Jérémie BOSCH & Patrice DUMAS



Cécile CUKIERMAN, sénatrice de la Loire, Jean DE BALATHIER & Patrice DUMAS



Marie-Noëlle BATTISTEL, députée de la 4^e circonscription de l'Isère & Patrice DUMAS

La saison 3 des PRIX COOP COM est ouverte !

La Coopération Agricole, en partenariat avec CB News, lance la troisième édition des Prix Coop Com, qui récompensent la créativité et l'efficacité des actions de communication des coopératives agricoles. Un jury composé de professionnels de la communication, des médias et de la publicité sélectionnera trois nominés et un lauréat par catégorie.

Pour cette édition 2 nouvelles catégories font leur entrée : le prix "Innovation produit" et le prix "Développement durable". Les candidatures sont ouvertes jusqu'au 13 mai prochain : à vos dossiers !



8 CATÉGORIES

Prix communication produit

Récompense les initiatives visant à revendiquer et valoriser l'appartenance au modèle coopératif dans la communication produit : campagne de com globale ou un dispositif uniquement (publicité radio/TV/print/digital - campagne réseaux sociaux - relations presse...)

Prix communication institutionnelle

Récompense toute stratégie/action/outil de communication mis en place pour valoriser la coopérative, l'union de coopératives ou la filiale auprès d'un public externe.

Prix innovation produit

Récompense les initiatives reposant sur une innovation : emballage, format, recette/composition...

Prix développement durable

Récompense toute stratégie/action/outil permettant d'accompagner les transitions (biodiversité, climat, eau...)

Prix relation adhérents

Récompense toute stratégie/action de communication ciblant les agriculteurs adhérents des coopératives et visant à renforcer le sentiment d'appartenance, dynamiser la vie démocratique, fidéliser ou recruter de nouveaux adhérents.

Prix marque employeur

Récompense toute stratégie/action de communication visant à renforcer l'attractivité des métiers de la coopérative auprès d'étudiants, de jeunes diplômés, de ses actuels et futurs collaborateurs et plus généralement de l'écosystème emploi.

Prix événementiel

Récompense la meilleure initiative de communication événementielle, interne ou externe.

Prix étudiant

Récompense le meilleur projet étudiants de l'école de communication Digital Campus

Candidatez à COOP COM

Prix réservé aux adhérents de La Coopération Agricole

CALENDRIER

Les candidatures à cette troisième édition du Prix Coop Com sont ouvertes jusqu'au 13 mai prochain. Informations, règlement et inscriptions, c'est par [ici](#) !

La remise des prix aura lieu le 12 juin prochain au Loft des Ecluses (Paris 10^{ème}).

Retrouvez le Palmarès 2023

9^{ème} saison du MOOC de LCA

Pour mieux faire connaître le modèle coopératif, pilier important de la production agricole et alimentaire et de l'Economie Sociale et Solidaire, La Coopération Agricole lance avec Agreegium et AgroParisTech, la 9^{ème} saison du MOOC sur les coopératives agricoles.

Début des cours le 1^{er} avril 2024.

En savoir plus

Pour les coopératives intéressées pour intégrer ce MOOC dans le parcours d'intégration des salariés ou des coopérateurs, le contenu pédagogique est désormais disponible tout au long de l'année via la formation continue développée par Agreegium "Agriculture à la PAGE". Vous trouverez de plus amples informations sur ce dispositif [ici](#)



Retour sur la rencontre CRMCCA

PRÉVENTION / Depuis de nombreuses années déjà, les acteurs du monde agricole et les services de l'État, sur l'ensemble des territoires français, se mobilisent pour accompagner les agriculteurs en situation de mal-être et les sortir de l'ornière. Mi-mars, Olivier Damaisin, coordinateur national du Plan prévention mal-être en agriculture, est venu, à l'invitation de la CRMCCA⁽¹⁾, échanger avec certains des acteurs locaux engagés dans cet accompagnement.

Le bien-être en agriculture : le monde agricole s'engage

Depuis la sortie du film *Au nom de la terre* d'Édouard Bergeon en 2019, qui relate sans détour la descente aux enfers d'un éleveur qui le conduira à commettre l'irréparable, le suicide en agriculture n'est plus un tabou politique. Ce sujet de société est en effet pris à bras-le-corps par les acteurs du monde agricole et les pouvoirs publics. Si dès 2011, des plans d'action avaient été mis en œuvre, en 2021, c'est une feuille de route qui est écrite. Les objectifs sont multiples et clairs : humaniser les rapports aux agriculteurs en difficulté et être à l'écoute de chaque cas personnel, aller vers ceux et celles qui sont isolés face à leurs difficultés, prévenir et accompagner. Des objectifs qui exigent de la proximité et des moyens mobilisés à l'échelle des territoires. Ainsi, dans tous les départements, une cellule dédiée à la question du mal-être en agriculture et un réseau de personnes « sentinelles » doivent se déployer. La machine est lancée et, en 2024, la route semble se tracer petit à petit. « *Aujourd'hui, tous les départements ont mis leur comité en place et les sentinelles se forment et sont actives* », a noté Olivier Damaisin, coordinateur national interministériel du Plan prévention mal-être en agriculture, en déplacement dans la Loire, le 12 mars dernier, dans le cadre d'un temps d'échange organisé par la CRMCCA⁽¹⁾ avec les acteurs du monde agricole. « *Il faut maintenant la renforcer et lui donner davantage de visibilité. Nous devons aller sur le terrain, échanger avec les acteurs, faire remonter les choses.* » Sur les territoires, les propos du coordinateur se confirment.

Du lien de terrain

À l'instar de nombreux départements, en Ardèche, Drôme et Loire, la formation des sentinelles, coanimée par des professionnels cliniciens et des travailleurs sociaux de la MSA, s'est instaurée en 2023. « *Nous avons pour objectif de former 50 sentinelles par département sur l'année. Cette formation s'adresse à tous les citoyens sur les territoires et nous souhaitons, avec cette action, toucher un public qui est en contact avec le milieu agricole, a expliqué Julie Malsert, chargée d'étude sur le mal-être à la MSA Ardèche, Drôme, Loire. Cette formation, au-delà de donner des éléments concrets sur ce que peut être la crise suicidaire, elle vise surtout à sensibiliser les personnes à la problématique du mal-être et à donner des clés pour remettre de l'humanité dans nos relations humaines, pour être attentif et sensible aux signes du mal-être.* » Pari réussi pour la MSA qui a formé, en 2023, 250 sentinelles. Prochaine étape : le déploiement de l'animation du réseau. Pour Grégory Chardon, agriculteur dans la Drôme et coopérateur à la cave de Tain l'Hermitage, cette formation a été indispensable. « *Tant qu'on n'y est pas confronté, on ne se rend pas compte. On peut mieux appréhender les choses après.* » Au-delà d'être formé, Grégory Chardon reconnaît l'importance de l'entraide et du réseau dans ce soutien indispensable. « *La coopérative est une grande famille, nous ne sommes pas simplement des apporteurs de raisins. Quand l'un de nos collègues ne va pas bien, il faut l'écouter et nous rassembler pour l'aider. C'est ça la force du collectif.* »

« Il y a forcément une solution quelque part »

En effet, aujourd'hui, si le tabou politique semble être tombé, il existe encore dans les rangs des agriculteurs reconnus bien

souvent comme taiseux. Un travail collectif est donc nécessaire pour libérer la parole. « *Dans le monde agricole, il existe un véritable maillage pour aider les personnes en difficulté. Nous devons travailler tous ensemble, car la solution n'est rarement pas que bancaire* », a souligné Jean-Baptiste Couderc du Crédit agricole Centre France. « *Nous organisons en ce sens des tables rondes en réunissant différents acteurs pour mutualiser les solutions. Les agriculteurs ont besoin de perspectives. Il y a forcément une solution quelque part.* » À Groupama aussi le mutualisme est la clé. « *Nous avons pris à bras-le-corps la problématique de la santé mentale. Nous avons créé des synergies avec les professionnels de la santé au niveau du département pour orienter les personnes vers le bon relais. Nous devons créer des synergies en remettant de l'humain au centre* », a noté Betty Vacher, coordinatrice des actions prévention-santé à Groupama Loire. Plusieurs actions collectives ont été mises en place comme un bus bien-être qui sillonne le département.

Mettre les moyens

« *Sur le terrain, nous sommes de multiples acteurs et de nombreuses actions sont initiées. Nous avons tous à cœur de mener à bien cette mission. Aujourd'hui, il est primordial de faire confiance à l'existant, aux structures en place. Nous avons la volonté commune de bien faire les choses, mais nous devons être en mesure de le faire jusqu'au bout. Il nous faut les moyens de le faire* », a interpellé Philippe Panel, président de la CRMCCA. Deux ingrédients semblent alors indispensables pour relever ce défi : la volonté collective de travailler ensemble et des moyens humains et financiers mobilisés. « *Il ne faut pas oublier aussi de dire aux agriculteurs qu'ils travaillent bien, qu'ils font bien leur métier passion* », a insisté un éleveur laitier de Haute-Loire. De quoi redonner confiance.

Marie-Cécile SEIGLE-BUYAT,
Presse agricole départementale Auvergne-Rhône-Alpes



(1) La Confédération régionale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CRMCCA) regroupe la MSA, La Coopération agricole, Groupama et le Crédit agricole.

Rapport de la Cour des comptes : audit Egalim sur la filière Bovine

La Cour des comptes vient de publier son audit flash sur l'application des lois EGALim dans les filières Bovin viande et lait.

Dans le cadre de cet audit, la Cour a réuni des éléments quantitatifs et qualitatifs lui permettant de mesurer l'effectivité des contrôles par les services de l'État de l'application de l'obligation de la contractualisation amont, dans la filière bovine (lait et viande). Ce travail circonscrit dans son objet n'est donc ni une évaluation de la contractualisation, ni une évaluation des lois EGALim.

La cour de Comptes formule 3 recommandations :

- Recommandation 1 : Mettre en place une plateforme de signalement destinée aux agriculteurs avec des garanties de confidentialité ;
- Recommandation 2 : Proposer au comité de règlement des différends commerciaux agricoles de rendre publiques des lignes directrices pour lever les difficultés d'application ;
- Recommandation 3 : Établir et rendre public un bilan annuel des contrôles réalisés.

Accéder à l'intégralité de l'Audit : [ici](#)

JEAN DE BALATHIER

AAP 2023 pour les "Collectifs d'agriculteurs en transition agroécologique"

Pour rappel, cet AAP est lancé conjointement par la DRAAF pour les 2 dispositifs GIEE et groupes Ecophyto 30 000. Il est encore ouvert jusqu'au 12 avril minuit.

Pour les GIEE, il existe 3 démarches distinctes (et donc 3 formulaires distincts), à savoir :

- **La reconnaissance d'un GIEE** (Groupement d'Intérêt économique et Environnemental)
- **Le financement de l'animation** d'un GIEE pour 3 ans
- **Le financement de l'émergence** d'un groupe vers un GIEE

Comment déposer une demande ?

Les informations et modalités de candidature sont consultables sur le [site Internet de la DRAAF](#).

Les dossiers sont à déposer au plus tard le **12 avril 2024 avant minuit** et uniquement en ligne sur la plate-forme démarches simplifiées.

Contacts

La Coopération Agricole ARA : Delphine ECOUELLAN

decouellan@ara.lacoopagri.coop

DRAAF : Annick JORDAN

annick.jordan-dupas@agriculture.gouv.fr

Dernières informations sur le certiphyto

Des précisions techniques ont été communiquées le **13 mars 2024** par le **ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire pour le renouvellement du certiphyto DENSA**.

Pour rappel, suite au décret du 26 décembre dernier, les usagers qui effectuent une demande de renouvellement de leur certificat DENSA sur le site [service-public.fr](#) (en téléchargeant soit une attestation de formation ou un bordereau de score) et qui fournissent via la [démarche simplifiée](#), soit un justificatif de conseil stratégique (CSP) en cours de validité, soit un justificatif d'exemption (HVE3, agriculture biologique...), obtiendront leur renouvellement pour 5 ans, à compter de la date de fin de validité du précédent certificat.

Les usagers ayant déposé leur demande de renouvellement certiphyto DENSA, sur le site [service-public.fr](#), entre le 17 janvier et 13 mars 2024 et dont la fin de validité du certificat est avant le 1^{er} mai 2024, ont pu bénéficier d'un certiphyto provisoire d'un an. Celui-ci leur a été adressé le 19 mars à l'adresse mail indiquée lors de la demande internet.

Les usagers dont le certificat est échu ou vient à échéance avant le 1^{er} mai 2024 et ne justifiant pas d'un CSP ou d'une exemption, **obtiendront un certificat provisoire d'une année**, en ayant, toutefois, effectué une demande sur le site [service-public.fr](#) en téléchargeant soit une attestation de formation ou un bordereau de score).

Cette délivrance sera faite que l'utilisateur ait fourni ou pas un justificatif de prise de rendez-vous pour un CSP. Ce certificat sera envoyé par messagerie électronique à l'adresse indiquée dans la demande de renouvellement.

Pour les Certiphytos qui arrivent à échéance à partir du 1^{er} mai 2024, une modification réglementaire est en préparation et devrait permettre de prolonger automatiquement les Certiphytos. Les demandes d'ores et déjà déposées pour ces certiphytos sont donc mises en attente le temps que ces modifications réglementaires soient adoptées.

Pour plus d'information, nous vous invitons à consulter, régulièrement, le site internet de la DRAAF (mis à jour) et notamment la rubrique "[Certiphyto/Le conseil stratégique \(CSP\) ...](#)"



Nouveau fonds d'urgence bio 2024

Le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA) a annoncé, le 28 février dernier, un **deuxième dispositif d'indemnisation exceptionnel à l'agriculture biologique, doté de 90M d'€**, pour aider à résoudre les difficultés les plus urgentes des exploitations agricoles biologiques.

Quels critères d'éligibilité ?

- Être une exploitation 100% bio ou réalisant 85% de son CA en bio ;
- Avoir eu une perte d'EBE ou de CA supérieure ou égale à -20% sur l'exercice 2023.

Quel montant ?

L'aide prévue couvrira jusqu'à 50% des pertes en EBE, dans la limite d'**au moins 1 000€** (niveau d'aide plancher) **et plafonnée à 30 000€** (40 000€ pour les jeunes et nouveaux installés). En cas de dépassement d'enveloppe, un coefficient stabilisateur sera mis en place pour rester dans les limites de l'enveloppe prévue.

A NOTER : sur la région AURA, les viticulteurs d'Ardèche, Drôme et Rhône ne sont pas éligibles (car un dispositif spécifique de soutien à la viticulture y a été déployé le mois dernier).

Comment déposer une demande ?

- Le guichet du dispositif est ouvert jusqu'au 19 avril 2024 à 14h ;
 - Les dépôts s'effectuent [ici](#)
- Les dossiers seront instruits et payés au plus tard le 30 juin 2024.

Vous trouverez plus d'informations sur ce dispositif (instruction technique, guide pour déposer un dossier, FAQ, modèle d'attestation comptable à fournir obligatoirement...) sur le site de FranceAgriMer [ici](#).

Delphine ECOUELLAN



Révision de l'Appel à Projets du fonds Avenir Bio

Pour mémoire, le Fonds Avenir Bio est un outil d'aide financière de l'Etat, mis en œuvre par l'Agence Bio, destiné à soutenir des projets collectifs de développement de l'agriculture biologique. Pour tenir compte de la conjoncture, l'Agence Bio a révisé l'AAP Avenir Bio n°24. Parmi les principales évolutions par rapport à l'AAP précédent, on peut notamment citer : des facilités accordées pour financer les projets de petite envergure ayant un impact sur le maintien ou le développement des filières « locales », une augmentation des plafonds d'aide, une révision de certains critères de notation.

Quels critères d'éligibilité ?

- Être une **entreprise active dans la production agricole primaire, et/ou dans la transformation et la commercialisation de produits agricoles**, implantées en France ;
- Être **engagé dans une démarche de structuration des filières bio, en partenariat avec des opérateurs économiques**, à différents stades de la filière (sociétés, coopératives, associations, exploitations agricoles et ateliers de transformation) ;
- Avoir un **programme d'actions cohérent sur 3 ans**, même si la demande de financement public se rapporte à une période plus courte ou plus longue ;
- Avoir un **budget prévisionnel de 50 000€ HT d'investissements éligibles minimum** sur 3 ans, toutes actions confondues.

A NOTER : le périmètre d'action de l'Agence BIO est défini par la certification du produit final par le label bio européen Eurofeuille. Ainsi, seuls les investissements aboutissant à des produits finaux certifiés bio pourront être soutenus par le Fonds Avenir Bio.

Quel montant ?

Ce fonds est porté à 18M d'€/an.

La demande d'aide est **plafonnée à 3 millions d'euros par projet** (tous bénéficiaires confondus) et à **1 million d'euros par bénéficiaire indépendant**.

Comment déposer une demande ?

Tous les éléments (dossier de candidature, date des auditions, FAQ...) à retrouver [ici](#).

L'AAP est ouvert jusqu'au 31 décembre 2026.

Delphine ECOUELLAN

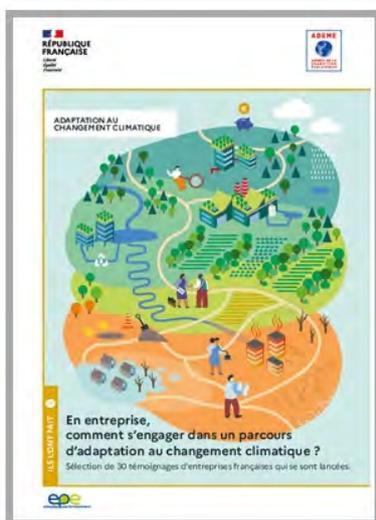
Guide des bonnes pratiques de l'adaptation au changement climatique

L'ADEME a élaboré un guide qui vise à aider les entreprises à se saisir de la question de l'adaptation au changement climatique. Il est structuré selon la logique d'un parcours d'adaptation et présente des exemples d'actions d'adaptation, de démarches de diagnostic, d'élaboration de stratégie et de processus de suivi et évaluation.

En outre, **ce guide fournit des éléments théoriques et méthodologiques aidant à mieux comprendre les enjeux et à identifier, les bonnes pratiques** et les outils à mobiliser tout au long du parcours.

On y trouvera notamment l'exemple de la DREAL Auvergne-Rhône-Alpes sur le Plan d'Utilisation Rationnel de l'eau (PURE). Mis en place dès 2006 par la Préfecture du Puy de Dôme avec 12 ICPE volontaires, étendu en 2021 dans le cadre de la révision de l'arrêté sécheresse introduisant des possibilités d'adaptation des restrictions pour les établissements s'engageant dans la démarche, le PURE a été repris par la DREAL dans le cadre des Plans de Sobriété Hydrique (PSH) qui sont demandés depuis 2023 à toutes les ICPE consommant plus de 7000 m³/an au niveau de la région AURA.

Accès au guide : [ici](#)



Plan de Sobriété Hydrique (PSH) de la filière agroalimentaire

Dans la continuité des mesures du « Plan Eau » annoncées par le Président de la République le 30 mars 2023, le secteur industriel français dans son ensemble est appelé à contribuer à l'objectif de **baisse des prélèvements en eau douce de 10% à l'horizon 2030**, et à ce titre, l'ensemble des filières industrielles sont invitées à compléter des **plans de sobriété hydrique**.

L'eau est au cœur de l'industrie agroalimentaire : sans eau, pas de production ni d'alimentation. Les entreprises alimentaires sont donc engagées depuis de nombreuses années pour améliorer la gestion de l'eau sur leurs sites et dans les territoires, notamment via la réduction des prélèvements et de la consommation de l'eau.

La filière de l'industrie agroalimentaire s'engage dans un plan de sobriété hydrique par l'intermédiaire de trois organisations professionnelles : l'ADEPALE, l'ANIA et la Coopération Agricole.

Pour consulter le Plan de Sobriété Hydrique de la filière Agroalimentaire, [cliquez sur ce lien](#)

Sourçons local : êtes-vous inscrit ?



33 entreprises fournisseurs et 17 entreprises acheteurs, dont les distributeurs Système U, E.Leclerc Saint-Priest-en-Jarez et Saint-Paul-lès-Romans, Pomona EpiSaveurs et Terre Azur, Sysco, Transgourmet, Gel43 – Réseau Krill, Compass Group France, Réseau Provence Dauphiné, Clédor Primeurs services et Restalliance, sont déjà inscrits à la journée Sourçons local du 29 mai !

Rejoignez cette opportunité unique de rencontres BtoB avec vos futurs clients !

Pour la 4^{ème} année, La Coopération Agricole s'associe au Comité Auvergne-Rhône-Alpes Gourmand et à l'ARIA pour organiser Sourçons local, événement dédié à l'approvisionnement local avec des rendez-vous d'affaires pré-organisés entre acheteurs (GMS, RHF...) et entreprises sur des espaces réservés ainsi que des rendez-vous réservés entre producteurs et transformateurs.

Rencontrez-vous le Mercredi 29 mai 2024 de 9h à 17h au PARCEXPO de Villefranche-sur-Saône (69) !

Participer à Sourçons local vous permet de :

- Exposer vos gammes de produits et savoir-faire ;
- Valoriser vos produits agréés à la démarche MA REGION SES TERROIRS ;
- Rencontrer de nouveaux réseaux de distribution et/ou de nouveaux clients industriels ;
- Sourcer des matières premières ou ingrédients pour la production de vos produits finis ;
- Entreprendre des nouvelles relations commerciales pour développer vos activités.

Vous pourrez assister en exclusivité à l'intervention de **Pascale HEBEL, Directrice associée C-Ways** : « **A l'heure du consommer local, les paradoxes du mangeur** ».

Programme et inscription



Animation "MA RÉGION, SES TERROIRS" à l'Assemblée Générale de LCA ARA

Les coopératives s'engagent dans la marque "MA RÉGION, SES TERROIRS" !

Certains de leurs produits seront en dégustation à l'issue de notre Assemblée Générale.

Ne manquez pas cette animation soutenue par le Conseil Régional que nous remercions.

Une belle occasion de présenter la marque "MA RÉGION, SES TERROIRS" ainsi que les coopératives engagées dans la démarche !



Les coopératives et leurs filiales s'engagent !
MA RÉGION, SES TERROIRS



Formations Certiphyto salariés

La Coopération Agricole ARA organise des sessions de formation inter-entreprises pour vos salariés.

Ces formations sont ouvertes à tous.

Une prise en charge par OCAPIAT est possible et est de 100% pour les TPE/PME.

NOTRE OFFRE DE FORMATION AU CATALOGUE OCAPIAT :

- **10 & 11 juin** : CERTIPHYTO Primo - DENSA
- **13 juin** : CERTIPHYTO Renouveau - Opérateur
- **17, 20 & 21 juin** : CERTIPHYTO Primo - Vente
- **18 & 19 juillet** : CERTIPHYTO Primo - Opérateur
- **22 juillet** : CERTIPHYTO Renouveau - Vente
- **23 juillet** : CERTIPHYTO Renouveau - DENSA

Ces formations sont toutes en présentiel à Agrapole, 23 rue Jean Baldassini à Lyon 7^e.

Retrouvez les programmes des formations et inscrivez-vous en ligne :

[Consulter notre catalogue](#)



anact

— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail



APPEL À PROJETS

Travail en agriculture : **transitions, évolution démographique et nouveaux profils**

Candidatez jusqu'au 6 septembre 2024



Appel à projets Travail en agriculture : transitions, évolution démographique et nouveaux profils

L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a lancé le 18 mars un appel à projets sectoriel Agriculture « **Travail en agriculture : transitions, évolution démographique et nouveaux profils** » dans le cadre du fonds d'amélioration des conditions de travail (FACT) en partenariat avec la direction générale du travail, le ministère chargé de l'agriculture et la mission interministérielle de coordination de la prévention du mal-être en agriculture. Cet appel à projets est doté d'un budget de 600 000€. **Les candidatures sont ouvertes jusqu'au 6 septembre 2024.**

Dédié aux entreprises ayant une activité principale de production agricole, il financera les projets visant à améliorer les conditions de travail, dans le contexte de transitions que connaît le secteur, en réfléchissant sur plusieurs facteurs et enjeux de l'activité de travail (moyens, modes de production, qualité et sens du travail), sur la préservation de la santé des salariés et en tenant compte des caractéristiques des travailleurs et travailleuses.

Retrouvez [ici](#) le lien vers l'article web de promotion de l'appel à projets à venir.

Pour toute question :
formation@ara.lacoopagri.coop

Café thématique : « Marque employeur des coopératives agricoles : comment être attractif ? »

Comment attirer des salariés en coopératives agricoles ? Faut-il valoriser le statut ? Quelles actions mettre en œuvre pour faire adhérer les salariés au modèle ? Autant de questions qui ont pu être abordées lors du temps d'échanges qui s'est déroulé le 28 février sur le stand de La Coopération Agricole au SIA en partenariat avec l'Isara et la Chaire de recherche sur la valorisation des modèles coopératifs et mutualistes de l'Université Lyon 3.

Chloé GUILLOT-SOULEZ, enseignant-chercheur en gestion des ressources humaines membre de cette Chaire, a animé les échanges avec Alix DE CHALLEMAISON, Talent Acquisition Manager chez Sodiaal et Benjamin Latte, Secrétaire Général du groupe Oxyane.

D'un point de vue ressources humaines, le concept de marque employeur est défini comme les avantages associés au fait de travailler pour une organisation. Les enjeux sont à la fois d'attirer des candidats, de fidéliser les salariés et de susciter leur engagement au sein de l'entreprise. Comme les autres entreprises, les coopératives agricoles sont confrontées à ces enjeux et peuvent se demander si et comment valoriser leur statut coopératif dans leur marque employeur.

Les échanges entre nos intervenants confirment l'intérêt de valoriser le statut quand les coopératives agricoles se présentent en tant qu'employeurs. A travers ses travaux, Chloé GUILLOT-SOULEZ identifie que les entreprises coopératives disposent, en tant qu'employeurs, de trois grandes catégories d'atouts :

- Leur philosophie d'entreprise spécifique du fait des valeurs portées par l'entreprise, du modèle coopératif lui-même et de la gouvernance associée à ce statut ;
- Leur philosophie commerciale particulière avec l'écoute des besoins des membres, l'aide apportée aux membres, l'adoption d'une perspective de long terme et la recherche de performance durable ;
- Leur philosophie RH différente caractérisée par des relations de proximité à l'intérieur de l'entreprise et des pratiques RH en cohérence avec les valeurs portées par l'entreprise (dimension collective, entraide, proximité, ancrage territorial...).

Alix DE CHALLEMAISON et Benjamin LATTE ont confirmé que ces dimensions méritaient effectivement d'être valorisées auprès des salariés qui rejoignent leurs coopératives. Pour autant, ils constatent une méconnaissance générale du modèle coopératif avant l'embauche. Ainsi, il est nécessaire de former les collaborateurs au modèle, de communiquer régulièrement en interne sur le modèle et de développer des actions pour permettre aux salariés d'échanger avec les membres de la coopérative (agriculteurs et éleveurs) : visite de fermes, visites d'usines, rencontres à l'occasion du Salon de l'Agriculture... Alix DE CHALLEMAISON rappelle que Sodiaal a décidé, en 2022, d'ouvrir le capital à ses salariés afin que ces derniers

puissent s'impliquer dans la gouvernance aux côtés des éleveurs. Près d'un salarié sur quatre a acquis des parts sociales de la coopérative et les salariés sont désormais représentés au Conseil d'Administration.

Benjamin Latte a également souligné l'intérêt de valoriser la dimension coopérative en tant que socle commun même si, chez Oxyane, la marque employeur n'est pas nécessairement homogène du fait de différences entre la maison mère et les filiales, de la présence de l'entreprise à la fois en milieu urbain et en milieu rural, du rattachement de l'entreprise à différentes conventions collectives, éléments qui complexifient la marque employeur de l'entreprise. Il alerte également sur le fait que, pour fidéliser, valoriser la dimension coopérative ne suffit pas, il faut aussi proposer de bonnes conditions de travail et une politique RH attractive, en cohérence avec les attentes actuelles des salariés.

Alors que beaucoup d'individus s'interrogent sur le sens associé à leur travail, les coopératives disposent indéniablement d'atouts grâce à leur modèle original qui les poussent à trouver les moyens de concilier leurs objectifs à la fois économiques et sociaux à condition de le faire savoir et de faire vivre le modèle aussi bien en interne qu'en externe.

*Chloé GUILLOT-SOULEZ
Annie GIACOMETTI*



Chloé GUILLOT-SOULEZ



Alix DE CHALLEMAISON



Benjamin LATTE



Nouvelle promotion Phileas

La 24^{ème} promotion du cycle de formation Phileas à destination des administrateurs de coopérative agricole débutera les 21 et 22 novembre prochain.

Phileas vise à permettre aux administrateurs d'acquérir les compétences et les connaissances indispensables pour exercer leur mandat. Ce cycle de formation de 8 modules de 2 jours consécutifs répartis sur deux hivers, d'octobre 2024 à février 2026, aborde de façon pédagogique et concrète les thématiques de la gouvernance et du fonctionnement de la coopérative, de l'analyse stratégique, de la gestion et de l'analyse financière, de l'efficacité collective, etc. Il permet également de développer une posture de communicant, pour travailler efficacement en conseil d'administration et s'exprimer aisément en public.

La formation est assurée par des intervenants choisis pour leur expertise et leurs qualités pédagogiques, et avec qui nous avons construit une longue expérience de partenariat. Phileas est également nourri des échanges entre les participants permettant un enrichissement collectif par la confrontation des points de vue, des pratiques et des expériences.

N'hésitez pas à diffuser largement cette information dans vos conseils d'administration mais aussi auprès de vos cadres. En effet, pour la première fois et ce, depuis l'année dernière, nous avons ouvert le cycle aux cadres salariés. Une directrice de coopérative a tenté l'aventure et a exprimé sa satisfaction de pouvoir suivre le cycle.

Nous sommes conscients de l'investissement que représente la formation pour une coopérative et l'engagement qu'elle suppose pour un agriculteur élu. Mais nous savons aussi que l'enrichissement des compétences des élus est un des gages de la performance et de l'efficacité, dans la durée, du conseil d'administration de la coopérative, au service des associés coopérateurs.

Nous sommes à votre disposition pour vous apporter toutes les précisions nécessaires et vous permettre de rejoindre la 24^{ème} promotion Phileas !

[Consulter le programme ici](#)

[Inscrivez-vous en téléchargeant le bulletin d'inscription ici](#)

Nouveau : une formation au modèle coopératif pour les salariés

Le bon fonctionnement d'une coopérative repose sur la compréhension par les associés coopérateurs, en particulier les administrateurs, des spécificités du modèle coopératif et de leur rôle dans la gouvernance. Mais c'est tout aussi vrai pour les salariés de la coopérative, en particulier pour les membres de direction et ceux ayant des relations régulières avec les associés coopérateurs.

En pratique, nous constatons aussi que former les salariés est aussi un facteur d'engagement dans le travail, car il lui donne du sens.

C'est pourquoi nous avons décidé de proposer un module de **formation de 2 jours sur le modèle coopératif et la gouvernance** qui se déroulera à la rentrée, **les 11 et 12 septembre, à Agrapole (Lyon 7^{ème})**.

Ociapiat ayant retenu cette formation dans ses priorités stratégiques, **les coûts de formation pour les entreprises de moins de 250 salariés est entièrement pris en charge**.

Cette formation peut aussi être utile pour les salariés des fédérations spécialisées des coopératives.

➔ [Programme et inscription sur Ociapiat ici](#)



ADMINISTRATEUR UN RÔLE CENTRAL, DES COMPÉTENCES INDISPENSABLES

Vous êtes administrateur ?

Phileas vous donnera les clés de compréhension et les méthodes pour jouer votre rôle, être à l'aise dans vos missions et travailler efficacement avec vos collègues et les cadres de direction. Aucun prérequis nécessaire !

8 modules de 2 jours répartis sur 2 hivers
Promotion de 10 à 15 administrateurs

Formation ouverte aux cadres de direction

LES RETOURS DE NOS PARTICIPANTS

"En tant que jeune administrateur, la formation, complexe, aurait pu me dépasser. Mais en fait non, le contenu était très bien. J'ai tout compris."

"Une formation indispensable pour se mettre à la table d'un conseil d'administration."



"Ça fait près de vingt ans que je suis élu. Maintenant, je me sens réellement administrateur."



POUR TOUTE QUESTION SUR CES FORMATIONS, CONTACTEZ :

Romain VASSOR • 07 48 13 05 65 • rvassor@ara.lacoopagri.coop

En **présentiel**, en **distanciel** ou
en **e-learning**, vous trouverez
forcément la formule qui
vous convient le mieux !

Nos formations
en **2024**

Durée 1 JOUR

19 AVRIL • Lyon
20 JUIN • Lyon

PREMIERS PAS VERS LA RSE EN AGROALIMENTAIRE

Appréhender la RSE, comprendre le périmètre couvert par la RSE et repérer les étapes indispensables pour engager un projet de structuration de sa démarche RSE.

Durée 2 JOURS

30 & 31 MAI • Lyon



LES OUTILS POUR STRUCTURER SA DÉMARCHÉ RSE

Formation/action. Acquérir la méthodologie à suivre et les outils pour identifier ses enjeux RSE prioritaires et construire son plan d'actions.

Cliquez **ici** ou
flashez le QR Code
pour découvrir nos
autres formations :



La Coopération Agricole ARA et Isara Conseil vous invitent aussi à découvrir :

Réalisé avec le soutien financier du DINAI

www.foodcollab.fr

LA PLATEFORME QUALITÉ POUR LES ENTREPRISES AGROALIMENTAIRES EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

📍 Bénéficiez d'une réduction de 10% sur toutes nos formations en étant membre du Club Audits Croisés*

*Contactez Annie GIACOMETTI pour en savoir plus
✉ agiacometti@ara.lacoopagri.coop ☎ 07 86 94 67 91

Nos formatrices



Hélène
DECHAMPS



Alexia
LAFARGE



Justine
CHEVROL-
HAINAUD

Votre contact



Valérie MANN
✉ vmann@isara.fr
☎ 04 27 85 86 63



Ces formations sont accessibles à tous. Inscription facilitée pour tous les adhérents OCAPIAT. Financement de 100% des coûts pédagogiques par OCAPIAT pour les adhérents de moins de 50 salariés.

Consulter Valérie MANN pour les modalités.

Catalogue disponible :
offreformation.ocapiat.fr/catalogui/#/home

DU MOUVEMENT À LA FÉDÉRATION

Arrivée de Delphine ECOUELLAN

Ingénieure agroalimentaire diplômée d'Agrosup Dijon, Delphine s'est investie dans le réseau agricole, notamment autour de l'agriculture biologique.

Durant deux ans, elle a travaillé au sein de Bio Nouvelle Aquitaine, afin d'accompagner les collectivités du département de la Gironde dans la mise en place de projets de territoires favorables à l'agriculture biologique : diagnostics de territoire, veille, rencontres des acteurs et organisation d'évènements étaient son quotidien.

Par la suite, elle a travaillé durant quelques mois à Agri-bio Rhône & Loire afin d'accompagner des collègues de la Métropole de Lyon dans l'introduction de produits bio et locaux, avec l'organisation de formations des équipes de cuisine et de temps de sensibilisation.

Son expérience au sein de l'Agence de l'eau Rhône Méditerranée Corse lui a ensuite permis de prendre

connaissance des projets d'expérimentations agricoles financés par l'Agence, d'en établir un bilan et une stratégie de financement pertinente. Plus globalement, cette expérience lui a fait prendre conscience des enjeux existants autour de l'eau et de l'agriculture auxquels le monde agricole est actuellement confronté.

Elle a également été auditrice transformateurs/distributeurs bio chez Ecocert durant quelques mois, lui permettant d'acquérir des compétences liées à la réglementation bio et son application sur le terrain.

Avec sa connaissance des enjeux agricoles et agroalimentaires et des acteurs qui gravitent autour de la transition (élus, techniciens, producteurs, partenaires techniques et financiers...), elle souhaite aujourd'hui apporter sa pierre à l'édifice pour faciliter la transition des coopératives agricoles de notre région.

Delphine ECOUELLAN
06 09 28 92 48

decouellan@ara.lacoopagri.coop

POINT INFO partenaires



[Cliquez sur l'image pour le consulter](#)

Les revues économiques du Crédit Agricole

Ce numéro 34 est consacré aux entreprises de la filière Lait. Les données sont issues des bilans 2022 jusqu'au 31/03/23. Les analyses et commentaires ont été réalisés par les Experts de la Direction de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire du Crédit Agricole.

Projet AENEAM – Innov'Alliance

Ce projet européen vise à accélérer la transition des industries agroalimentaires de l'UE vers des modèles de croissance durable, en encourageant l'adoption de mesures recommandées par des audits d'énergies. Le projet est cofinancé par le programme européen LIFE.

AENEAM offre, notamment aux PME et leurs salariés, un programme d'actions, individuelles et collectives, qui démarrent par des audits énergétiques. Dans ce cadre, 20 audits gratuits sont proposés (1^{er} arrivé 1^{er} servi) pour les entreprises qui répondent aux critères suivants :

- PME agroalimentaire (code NACE 10 et 11) ;
- Ne pas avoir fait d'audit énergétique (complet) auparavant ;
- Consommation énergétique significative (Énergie primaire > 4,5 GWh/an).

Pour plus d'information : [téléchargez la fiche projet](#)

Contact Innov'Alliance :

Solen WEBB

solen.webb@pole-innovalliance.com



Projet NUMIAA - Vegepolys Valley

Projet cofinancé par la Région AURA, NUMIAA a pour objectif d'accompagner les PME agroalimentaires de la région dans leurs démarches de transformation et d'innovation numérique : amélioration de la compétitivité et de la productivité industrielle grâce à diverses applications numériques telles que l'IoT, l'IA, la blockchain ou la cybersécurité.

Pour lancer ce projet, VEGEPOLY VALLEY propose un diagnostic numérique GRATUIT aux entreprises.

Pour plus d'information, **contactez Vegepolys Valley :**

Baptiste TONKIN - 07 83 46 38 00 - baptiste.tonkin@vegepolys-valley.eu





En partenariat avec :



DREAL Auvergne-Rhône-Alpes
Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement
et du logement

APORA organise sa prochaine **journée technique** le **MARDI 9 AVRIL 2024**
de **9h à 17h**, à la **Cité des Entreprises, 60 avenue Jean Mermoz – Lyon 08**

Cette 1^{ère} journée technique de l'année 2024 sera consacrée aux **installations classées pour la protection de l'environnement** et permettra un échange direct et constructif avec la DREAL AuRA autour des thématiques suivantes :

- **Actualités réglementaires en environnement**
- **Actualités de l'inspection des installations classées**
 - Bilan de l'action 2023 de la DREAL en région Auvergne-Rhône-Alpes
 - Objectifs et priorités d'actions pour 2024 en lien avec l'instruction ministérielle du 15 décembre 2023 (*actions nationales 2024 de l'inspection des installations classées*)
- **Atténuation & adaptation au changement climatique**
 - Décarbonation de l'industrie: aides et différents dispositifs d'accompagnement en vigueur
 - Retour d'expérience sur des opérations menées sur le territoire régional

Nous vous ferons parvenir très prochainement le programme détaillé et un bulletin d'inscription. Vous pouvez d'ores et déjà nous faire remonter toutes les questions que vous souhaiteriez poser à l'inspection.

Nous vous attendons nombreux et n'oubliez pas de réserver cette date sur vos agendas (*voir pièce jointe*) !

Retrouvez également l'agenda de nos manifestations ci-après : [Agenda 2024](#)

L'équipe d'APORA est à votre disposition !

**ASSOCIATION RÉGIONALE
DES ENTREPRISES
POUR L'ENVIRONNEMENT
INDUSTRIEL**

La Cité des Entreprises
60, avenue Jean Mermoz • 69373 LYON CEDEX 08
Tél 04 78 77 07 40 • assoc.apora@apora.org • www.apora.org

Association déclarée en Préfecture du Rhône n° 35217 • Déclaration d'activité de formation n° 82 68 05764 00 • TVA intracommunautaire : FR 577 798 277 82



La Direction Générale des Entreprises (DGE) et Bpifrance lancent la 5^{ème} promotion de l'Accélérateur Agroalimentaire.

Cet accélérateur a pour objectifs :

1. Sécuriser votre chaîne de valeur en amont comme en aval pour faire face aux tensions actuelles ;
2. Renforcer la compétitivité de votre appareil productif ;
3. Adapter votre organisation pour répondre aux nouveaux modes de consommation ;
4. Valoriser vos métiers et votre savoir-faire.

Le programme d'accompagnement intensif s'étale sur 18 mois avec des journées de conseil personnalisé, 6 journées de formation et 6 journées filières.

La DGE finance à environ 50% l'ensemble du coût de ce programme, soit 17k€ pour une entreprise dont le CA est compris entre 2 et 10M€ ou 33k€ pour les entreprises dont le CA est supérieur à 10M€.

Ce programme d'accompagnement est une belle opportunité pour les entreprises de notre secteur de disposer d'un accompagnement de qualité.

**Pour plus d'information,
téléchargez la plaquette**

CARNET

DU MOUVEMENT DANS LE RÉSEAU !

Michaël JAUME, nouveau président de la cave coopérative **Vinsobraise**.

Nomination de **Robert DEVILLE** en qualité de **médiateur de la coopération agricole**.

Par décret du Président de la République en date du 26 février 2024, M. Robert DEVILLE est nommé médiateur de la coopération agricole à compter du 1^{er} mars 2024 pour une durée de trois ans. Il succède ainsi à M. Gilles VANACKERE qui occupait cette fonction depuis le 15 décembre 2020. Pour rappel, le médiateur de la coopération agricole est compétent sur les litiges relatifs aux relations entre un associé coopérateur et la coopérative agricole à laquelle celui-ci adhère, mais aussi entre coopératives agricoles ou entre une coopérative agricole et une union, voire entre unions. Il peut être saisi par un associé coopérateur, une coopérative agricole, le Haut conseil de la coopération agricole (HCCA) ou encore par le ministre chargé de l'agriculture. Vous trouverez plus de détails concernant le médiateur de la coopération agricole, notamment comment le joindre, sur le site du HCCA :

<https://www.hcca.coop/la-mediation>

Webinaire DREETS

Les Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) des régions Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte-d'Azur, avec la participation de l'ADEME et de l'Agence de l'eau Rhône-Méditerranée-Corse, vous invitent à un **webinaire de présentation de la vulnérabilité des territoires et des dispositifs d'accompagnement financier à la sobriété hydrique des entreprises du bassin Rhône-Méditerranée**, le 12 avril 2024 de 11h à 12h.

Je participe !

Le programme détaillé et le lien de connexion seront transmis ultérieurement aux inscrits.

En collaboration avec les DREETS Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est et Occitanie.

Information :

Nathalie Prugnit (DREETS-AURA)
nathalie.prugnit@dreets.gouv.fr



AGENDA

MARS

Ven 1

Réunion groupe Eau chambres d'agri RMC

Mar 4

Bureau LCA ARA

Mer 5

Copil AURA Protéines

Jeu 7

CA CRESS

Commission Bio LCA

Conférence Lyon3C « Rejoindre une coopérative, un moyen de donner du sens à son travail ? »

Lun 11

Matinale LCA ECO2 Bioéconomie

Mar 12

CA CRMCCA et Rencontre Olivier Damaisin

Comité lait régional LCA

Cotec PRID

GT Grandes cultures Bio AURA

Jeu 14

Copil LCA Emploi / formation / attractivité

Ven 15

CA LCA ARA

Mer 20

Section viande bovine LCA ARA

CA ARAG

Jeu 21

Journée info OCM Réseau F&L SE

Mer 27

Copil PRID

Jeu 28

BtoBiz for startups

Ven 29

CA Vegepolys Valley

AVRIL

Mar 2

Comité Eau LCA

Jeu 4

Comité Vin AURA

Comité Marketing LCA

CA Interbev AURA

Réunion Club conseillers LCA Sud/ARA

Copil ORAB

Ven 5

Commission économique CRA AURA

Cotec PRID

Mar 9

CA IFRIA

Mer 10

CA ARIA

10 & 11

Journées laitières LCA

Jeu 11

Point presse LCA ARA

GT Ecophyto AURA

AG Cluster bio

Journée de coconstruction PRID

GT BEA LCA

Ven 12

Assemblée générale LCA ARA

Lun 15

Section VC ARA

Mar 16

GT marque MRST

Journée thématique LCA : Levier décarbonation Légumineuses

Jeu 18

Réunion régionale LCA Métiers du grain à Valence

Mar 23

GT Relations commerciales LCA

Mer 24

Comité des régions LCA

Jeu 25

AG Révision SE

AG SEPT

**PLUS VOUS ALLEZ LOIN,
PLUS VOTRE BANQUE
DOIT ÊTRE PROCHE DE VOUS.**

**CHOISISSEZ L'EXPERTISE D'UN GRAND GROUPE BANCAIRE
ET LA RÉACTIVITÉ D'UNE BANQUE ANCRÉE EN RÉGION**



CRÉDIT AGRICOLE

Contact 16/20

VITISPHÈRE | 16/02/2024

CETTE COOPÉRATIVE NE CONNAÎT PAS LA CRISE ET CHERCHE DE NOUVEAUX VIGNERONS

Sur les appellations Crozes-Hermitage, Saint-Joseph et Collines Rhodaniennes, les 19 vigneronnes associées au sein de la cave de Clairmont ont clôturé leur exercice sur un chiffre d'affaires historiquement haut. La coopérative est prête à accueillir de nouveaux adhérents.

L'exercice 2023/2024 de la petite cave coopérative drômoise Clairmont s'est clôturé par un chiffre d'affaires de 3,7 millions d'euros, avec une progression de 42% à l'export et une stabilité sur le marché français. Les 19 vigneronnes qui la composent sont prêts à accueillir de nouveaux adhérents sur Crozes-Hermitage et les crus septentrionaux.

Des aides financières, administratives et techniques

La bonne santé de leur cave leur permet de proposer une avance de trésorerie dès le mois de janvier qui suit la première récolte, une aide à l'établissement d'un budget prévisionnel, un conseil technique dans la conduite du vignoble ou encore un prêt de matériel entre associés. « Les vigneronnes de l'entreprise en sont les décideurs mais aussi les acteurs » avance encore Frédéric Borja, président de Clairmont. Ils peuvent ainsi participer aux vinifications. « 50 ans après le pari fou de nos aînés de créer une si petite coopérative, qui ne comptait à sa création qu'une seule salariée, nous nous sommes engagés dans une démarche prometteuse où chacun, associé, salarié, va pouvoir apporter davantage de lui-même à Clairmont ».

La coopérative sera récompensée le 2 avril prochain au Palais des Papes en Avignon par le prix de la « distinction oenotourisme » d'Inter Rhône et prévoit de développer de nouveaux événements à destination des clients particuliers et des entreprises du territoire. Elle commercialise des cuvées parcelles et des vins de domaine. ■

Marion BAZIREAU

LA TRIBUNE | 01/03/2024

RECRUTEMENT : EN PLEINE COLÈRE AGRICOLE, LE SEMENCIER LIMAGRAIN VEUT ATTIRER PLUS DE JEUNES TALENTS

REPORTAGE. C'est le deuxième employeur du Puy-de-Dôme avec 1.500 salariés (9.500 dans le monde). Limagrain poursuit son développement et cherche à recruter. Pour attirer des talents, le groupe, propriétaire des marques Jacquet et Brossard et quatrième semencier mondial, a accueilli la semaine dernière 550 lycéens et étudiants lors d'une grande opération portes ouvertes. Il met en place, en parallèle, de politiques RH afin de fidéliser ses collaborateurs.

Des étudiants de l'école de commerce EM Lyon, de VetAgro Sup, de l'ISIMA (école d'ingénieur en informatique) ou bien inscrits dans des BTS de génie biologique ou de logistique... Ils étaient 550 la semaine dernière à être accueillis au siège social de Limagrain à Saint-Beauzire, à quelques kilomètres de Clermont-Ferrand.

Une opération portes-ouvertes inédite qui a permis à ces jeunes de découvrir le groupe dans sa diversité au travers d'ateliers et de témoignages de salariés.

« Nous avons tout à gagner à ouvrir nos portes. Cela renforce notre image employeur aussi en interne », renchérit Quiterie Foulet, directrice générale adjointe de Limagrain et DRH du groupe.

800 à 1.000 recrutements chaque année

L'entreprise, qui compte 9.500 salariés, indique ne pas connaître de problèmes d'attractivité et ne pas rencontrer, non plus, de difficultés majeures dans ses recrutements.

Mais elle souffre d'un manque de connaissance de ses filières : « Je ne savais pas que Limagrain faisait autant de choses et notamment que les marques Brossard et Jacquet, c'était eux », s'étonne Mathieu, 20 ans, étudiant en BTS en Sciences et Technologies des Aliments venu avec sa classe pour ses portes ouvertes.

Coopérative agricole détenue par 1.300 agriculteurs, le groupe Limagrain compte en fait de nombreuses activités, notamment semencières (grandes cultures, potagères, produits de jardin avec Vilmorin) mais aussi agroalimentaires avec ses marques de pains et de gâteaux, très connues du grand public.

Ce qui fait que l'entreprise est en mesure de proposer des postes divers et variés : de la production agronomique à la vente, en passant par la recherche. Là où elle rencontre le plus de tensions pour recruter, ce sont autour des métiers liés à l'industrie comme la maintenance ou les conducteurs de ligne et ceux liés à l'informatique et au marketing.

Attirer de jeunes profil est donc un enjeu de taille. « Chaque année, nous recrutons 800 à 1.000 personnes car Limagrain se développe. Ce que nous voulons montrer c'est que nous avons un ancrage local très fort en Auvergne, mais que nous avons en même temps une envergure internationale. Nous sommes le quatrième semencier mondial, nous sommes présents dans plus de 50 pays et réalisons des ventes dans près de 150. Il faut faire valoir cette singularité, c'est une richesse extraordinaire », souligne Valérie Monsérat.

Plusieurs dizaines de CV déposés

Si cette journée n'était pas l'occasion de passer des entretiens d'embauche, les étudiants ont pu visualiser et candidater à des offres de stages, d'alternance et des premiers emplois, certains en CDI. Limagrain a reçu plusieurs dizaines de CV au cours de la journée. Notamment celui d'Imam, 24 ans, en licence professionnelle logistique et pilotage de flux à l'IAE de Clermont-Ferrand.

« Je viens de déposer mon CV pour un stage de quatre mois dans le service Supply Chain. Cela pourrait me permettre de valider ma licence. Je ne me suis jamais intéressée aux domaines de l'agroalimentaire ou des semences, mais j'apprécie l'évolution possible au sein de l'entreprise. Nous avons rencontré un salarié qui a commencé en intérim et qui est désormais responsable d'un service », raconte la jeune femme.

Sa camarade Anaïs, elle, est tentée par un VIE (volontariat international en entreprise) à l'étranger avec Limagrain. « Ça fait rêver ! Cela montre qu'on n'a pas besoin de quitter son territoire auvergnat pour trouver des postes intéressants. Cela offre des opportunités. En Auvergne, on n'a que Limagrain et Michelin comme grandes entreprises », note cette étudiante de 20 ans.

Innovation sociale

En parallèle de ses actions auprès des jeunes, Limagrain est en contact avec des réseaux d'anciens diplômés de Grandes Écoles et travaille avec tous les acteurs de l'emploi, dont Pôle Emploi (désormais France Travail) notamment pour trouver les 400 à 600 saisonniers nécessaires l'été pour les activités de la coopérative et du groupe. Une fois recrutés, il faut aussi fidéliser ces collaborateurs.

« Nous avons, entre autres, mis en place une couverture prévoyance avec un congé pour proche aidant ou présence parentale, qui va au-delà des dispositions légales. Nous avons aussi un système d'intéressement que nous avons étendu à l'ensemble du Groupe, y compris à l'étranger. Et puis nous sommes sur des secteurs, l'agriculture et l'agroalimentaire, qui sont essentiels et porteurs de sens. Nous avons travaillé sur notre raison d'être en remettant l'agriculteur au centre. C'est un atout pour développer la fierté d'appartenance au Groupe », argumente Quiterie Foulet.

Reste un défi pour l'entreprise : remplir ses objectifs en termes d'égalité femmes-hommes, à l'aube de la journée du 8 mars. « 16 % de nos dirigeants sont des femmes. Nous avons l'ambition d'atteindre 30 % d'ici 2026 », met en avant la DRH. ■

Emilie VALÈS



WEB-AGRI | 04/03/2024

« GRÂCE AU MODÈLE COOPÉRATIF DE SODIAAL, NOUS TIRONS LA RÉMUNÉRATION VERS LE HAUT »

Damien Lacombe, président de Sodiaal, était au Salon de l'agriculture pour présenter les dernières innovations de la coopérative ; entre prime durabilité et yaourt en brique. L'occasion d'évoquer l'année laitière qui se termine, ainsi que les projets de Sodiaal en matière d'environnement ou de soutien des jeunes installés. Interview.

Web-agri : Comment s'est comportée la production des éleveurs de Sodiaal, durant l'année qui vient de passer ?

Damien Lacombe : On peut dire que l'évolution est moins négative que l'année précédente, où la baisse avait atteint 2,7 %. Cette année, nous avons pratiquement stabilisé la collecte. Notre travail sur le prix du lait a bien sûr aidé ; nous avons connu une augmentation de 30 % sur deux ans, cela redonne de l'envie. L'année a aussi été favorable à la production fourragère. On sent un petit regain de dynamisme et à mes yeux, le meilleur moyen de l'encourager est de valoriser les produits. C'est notre rôle.

Entre 2008 et 2016, nous avons accueilli 8 000 nouveaux producteurs. Cela représente trois milliards de litres par an et un milliard de litres sous forme de lait en poudre zéro. Mais cela signifie aussi que nous avons repris de la dette et des outils dont certains étaient en mauvais état, parfois à la limite de la rupture.

En 2017, nous avons lancé « value », un plan d'investissement qui avait pour objectif de monter en gamme et d'accroître la rentabilité. Nous avons réalisé un gros travail sur la performance de nos outils industriels, nous en avons fermé quinze et, plus largement, nous avons effectué une remise à niveau et une rationalisation. Concernant le lait en poudre zéro, nous sommes passés d'un volume d'un milliard de litres à 250 - 300 000 litres ; c'est le bon chiffre.

Il y a deux ans, nous avons repris la main sur Yoplait, notre marque fondatrice, en rachetant à General Mills les 51 % qu'elle détenait. Nous en sommes désormais propriétaire à 100 % et nous sommes en train de booster la marque. Nous sommes confiants sur notre capacité à tirer la rémunération vers le haut. Nous proposons des produits pas trop chers et de qualité, favorables au pouvoir d'achat des consommateurs.

WA : L'instauration du prix unique, à la place des prix A et prix B, a-t-elle eu une influence ?

DL : Nous n'avons pas observé d'effet du changement de prix. Il s'agit juste d'une simplification. Cette différenciation des prix était un bon moyen de passer des étapes pour nous. Et grâce à cela, nous avons accompagné les éleveurs qui voulaient progresser. Mais aujourd'hui, ce n'est plus justifié et nous avons tous intérêt à cette évolution.

WA : Sodiaal annonce vouloir progresser sur le plan environnemental. Que comptez-vous mettre en place concrètement ?

DL : Il y a la prime de durabilité, qui sera instaurée dès le mois d'avril. Nous voulons aussi réduire notre consommation de plastique. Cela se concrétise, par exemple, par le lancement d'un yaourt en brique, plutôt qu'en pots. Vendue sous la marque Yoplait, cette brique de 750 grammes représente six pots de yaourts, avec 50 % de matière en moins pour l'emballage. Plus généralement, nous voulons travailler sur tous les plans : consommation d'énergie, d'eau, etc.

WA : Comment se sont passées les négociations commerciales avec la GMS ?

DL : Pour ce qui est des négociations sur nos marques, nous avons obtenu ce que nous voulions. Concernant les marques de distributeurs, les négociations sont en cours. Nous sommes déterminés à obtenir une hausse et, pour nous, il est hors de question qu'il y ait une déflation. L'année dernière, l'inflation a été forte et malgré cela, la consommation n'a pas baissé. Elle s'est seulement stabilisée, après quatre ans de hausse. C'est le signe que les produits laitiers sont des aliments nécessaires. Nous savons par ailleurs que les modes de consommation évoluent. La consommation de fromage en fin de repas baisse, tandis que les quantités incorporées à la cuisine augmentent. Mais quoi qu'il en soit, ce dynamisme nous rend plutôt optimistes.

WA : Vous annoncez vouloir favoriser le renouvellement des générations. Quelles mesures mettez-vous en place pour cela ?

DL : Nous avons la Sodiaal box : une enveloppe de 10 000 € destinée aux jeunes qui s'installent. Cette somme sert à financer le capital social et à améliorer les conditions de travail. Nous avons la volonté d'anticiper les départs en retraite. Qu'est-ce qui est prévu pour remplacer ceux qui partent dans les cinq ans ? Comme le recours au salariat est de plus en plus fréquent, par exemple, nous avons prévu une enveloppe pour que les éleveurs puissent se former au management, qui ne s'improvise pas. Nous encourageons aussi la formation des salariés, nous proposons de plus en plus de services de facilitation. Ceux-ci peuvent même détenir des parts de la coopérative.

WA : En quoi la forme coopérative est-elle un atout à vos yeux ?

DL : La force de la coopérative est sa proximité avec le consommateur, notamment parce qu'elle a été créée autour des marques Yoplait et Candia. Elle est aussi dans notre capacité à communiquer. En outre, le modèle coopératif accroche vraiment les jeunes. Aujourd'hui, les jeunes éleveurs s'autorisent le bien être, en optant pour la robotisation, par exemple. Quand ils s'installent, ils s'engagent sur la durée. Ils sont plus exigeants, plus professionnels. Ils veulent des bons outils de travail. A nous de leur montrer ce que la coopérative peut leur apporter.

WA : Comment envisagez-vous les dix prochaines années ?

DL : Nous avons de nombreux défis à relever. Parmi eux, il y a la nécessité de nous adapter au climat et pour cela, il va falloir bouleverser nos façons de travailler. Nous devons anticiper et être apporteurs de solutions. Nous devons aussi garder un modèle d'entreprise adapté à ce que l'on vit aujourd'hui. Et pour cela, le modèle coopératif est très adapté, sur tous les territoires. Il faut par ailleurs maintenir la collecte et ne pas se disperser. Notre métier, c'est le lait. Nous avons un beau portefeuille de marques, qu'il nous faut capitaliser. Plus largement, nous sommes en train de monter une marche ; il reste à le faire savoir.

WA : Quelle est la situation du lait biologique chez Sodiaal ?

DL : Nous avons 800 producteurs en agriculture biologique, pour une production de 200 millions de litres. Une cinquantaine d'entre eux ont entrepris une déconversion dans l'année. C'est une démarche que nous pouvons comprendre mais que nous n'avons pas encouragée. Nous avons plutôt cherché à tirer la valeur vers le haut. Nous sommes ceux qui avons le taux de déclassement le plus bas : 23 - 24 %, alors que d'autres transformateurs déclassent la moitié du lait bio.

Malheureusement, la consommation est repartie à la baisse. Pour y remédier, j'ai la conviction qu'il faut travailler sur la consommation en restauration hors domicile. Et en la matière, il suffirait d'appliquer la loi Egalim. Celle-ci dit que la RHD doit proposer 20 % de produits bio ; elle atteint aujourd'hui 7 % en moyenne dont 12 % en cantines scolaires. Nous sommes donc loin du compte. Or, une application stricte de la loi Egalim permettrait de régler le problème de baisse de la consommation. C'est l'option que nous défendons. Quoi qu'il en soit, nous ne lâchons pas. Nous avons une responsabilité vis-à-vis des producteurs.

Yvan Ogier, producteur de lait biologique, adhérent Sodiaal : La part de consommation du bio baisse alors qu'elle aurait dû continuer à augmenter et l'inflation ne justifie pas cette tendance à elle seule. Il y a aussi un écart entre les demandes du citoyen et le comportement du consommateur.

Il y a un travail d'explication à faire, et avant tout, montrer que le bio n'est pas si cher que cela. Par exemple, la brique de yaourt Yoplait que nous venons de lancer à 2 € pourrait être vendue en bio à 2,40 €. Ce n'est pas si cher. C'est par la démonstration que nous arriverons à convaincre le consommateur d'acheter du bio. ■

Emmanuelle BORDON



LE FIGARO | 04/03/2024

**SÉBASTIEN CHAUFFAUT, DG DE LIMAGRAIN :
« LA CONFIANCE CRÉE L'EFFICIENCE »****ENTRETIEN - Le directeur général du groupe coopératif détaille les relations entre les agriculteurs et les dirigeants.**

Depuis 2021, Sébastien Chauffaut dirige Limagrain. Ce groupe semencier de dimension mondiale est une coopérative détenue par 1300 agriculteurs. Implanté à Clermont-Ferrand (Puy-de-Dôme), il réalise 2,5 milliards d'euros de chiffre d'affaires et emploie plus de 9000 personnes.

LE FIGARO. - Limagrain est une coopérative d'agriculteurs. Comment travaillez-vous avec de tels «actionnaires» ?

SÉBASTIEN CHAUFFAUT. - Le président, Sébastien Vidal, et moi travaillons en duo quotidiennement. Agriculteur, il a été élu par un conseil d'administration, lui-même nommé par nos adhérents. Cette organisation de tête est dupliquée dans nos six métiers. Son rôle, en tant que président, est de représenter l'intérêt global de la coopérative. Quant à nos adhérents, ils se définissent comme des usagers. Quand ils quittent la coopérative, ils partent avec la même somme que lorsqu'ils l'ont intégrée, leurs parts ne sont pas revalorisées. Mais, dans l'intervalle, ils ont travaillé avec les outils mutualisés de la coopérative. Ces agriculteurs valident effectivement les décisions structurantes du groupe. Ainsi, pour l'implantation dans un nouveau pays, le conseil d'administration doit donner son aval. Mais lorsque Limagrain a besoin de recruter des dirigeants, par exemple, c'est moi qui ai la main, en tant que directeur général.

Le récent mouvement de contestation des agriculteurs a-t-il eu des répercussions sur Limagrain ?

Aucune. Je suis allé à trois reprises sur des barrages et j'y ai été accueilli comme en famille. J'ai également eu un retour positif des salariés: ils ont apprécié que le groupe soutienne les agriculteurs. Notre mission est de faire valoir leurs intérêts. Nous sommes tous membres d'un même équipage, d'autant que nous nous heurtons à un problème de démographie. Mon objectif est de maintenir le même nombre d'adhérents alors que, en raison des départs à la retraite, la coopérative risque de voir partir 50 % d'entre eux d'ici dix ans. Nous devons inciter les jeunes à s'installer et les aider à exercer leurs métiers en sécurisant leurs productions et leur revenu.

Vous avez exercé comme consultant chez Deloitte, puis dans un groupe familial - le groupe Roullier -, et vous travaillez aujourd'hui dans une coopérative. Quelles différences et quelles similitudes dans le management et la direction de ces différents types d'entreprises ?

Le management est identique puisque l'homme est le même. Ce qui est le plus intéressant, à mon sens, c'est de rester soi-même dans sa fonction de manager. Il faut évidemment s'adapter aux attentes de la structure. Un groupe familial, ce n'est pas la même chose qu'une entreprise coopérative qui permet à 1300 adhérents de pratiquer leur métier et d'en vivre. Chez Limagrain, même si nous travaillons en équipe, il y a une meilleure appropriation du principe de responsabilité qu'ailleurs.

Le groupe emploie plus de 9600 collaborateurs dans 53 pays. Mais votre conseil d'administration n'est constitué que d'agriculteurs français...

Il y a une obligation légale qui tient aux statuts de la coopérative: seuls des agriculteurs de la Limagne-Val d'Allier peuvent être adhérents. Limagrain est un groupe international qui commercialise ses produits dans 150 pays. Nous vendons des semences à nos adhérents et à d'autres agriculteurs qui, même lorsqu'ils parlent des langues différentes, se comprennent vite. Nos administrateurs suivent notamment des formations de géopolitique et sont très au fait des enjeux mondiaux, particulièrement dans les pays où nous souhaitons nous positionner.

Les adhérents sont très impliqués dans la vie du groupe. Comment cet engagement est-il perçu par les dirigeants de vos différentes filiales dans le monde ?

Nous travaillons de concert avec les agriculteurs pour qu'ils continuent à produire, c'est une question de pérennité de Limagrain. Cependant, les rôles et les responsabilités sont très clairs et jamais vous ne verrez un agriculteur se mêler de questions opérationnelles sur les filiales. Dans la relation que nous entretenons, la confiance crée l'efficacité.

Les implantations de Limagrain sont éloignées des grands centres urbains. Est-ce un frein au recrutement ?

Nous n'avons pas de difficulté à recruter. Limagrain est le champion tricolore de la semence et 45 % de notre effectif est français. C'est une belle marque employeur qui compte 2200 scientifiques dédiés à la recherche. Peu m'importe l'école dont le collaborateur est diplômé. J'engage avant tout des personnalités, des gens qui ont de l'audace, de l'imagination, qui ont aussi la culture de l'intrapreneuriat, car le groupe est très décentralisé, et qui ont une capacité à travailler en équipe, en conjuguant performance et bienveillance.

Votre turnover au niveau mondial est de 11,7%. Quelle politique déployez-vous pour retenir vos collaborateurs ?

Je n'aime pas le mot « retenir ». La rétention signifie qu'il y a quelque chose qui nous échappe. Je préfère le mot « motiver ». Les passerelles existent entre les six métiers du groupe et ouvrent des perspectives d'évolution. Pour stimuler nos collaborateurs, nous déployons une politique de formation et de développement importante. Nous leur donnons l'opportunité d'exercer des responsabilités quel que soit leur âge.

Qu'est-ce qui explique votre taux élevé de maintien dans l'emploi des seniors, soit des plus de 57 ans, qui est de 93,4% en France ?

Nous considérons que nos collaborateurs ne prennent pas de l'âge mais acquièrent de l'expérience. Ils apportent de la richesse à l'entreprise. Les plus anciens doivent savoir parler à toutes les générations, et les plus jeunes apprennent en accéléré à leurs côtés. Les semences représentent 75 % de notre chiffre d'affaire ; or créer une semence prend sept ans minimum. Il faut donc de la persévérance, c'est une des valeurs du groupe. Nous nous projetons dans le temps long. ■

Corinne CAILLAUD

MAGAZINE | 06/03/2024

QUAND LE VIN VEUT RIVALISER AVEC LA BIÈRE**Jaillance propose un vin pétillant doux à la pression pour les bars et les festivals.**

Bulles de Break, ou BB : tel est le nom de la nouvelle offre de la maison Jaillance à Die (Drôme). Sa particularité : c'est un vin pétillant doux, dérivé de la clairette de Die, proposé à la pression, dans les bars ou les festivals. Exactement comme la bière, avec laquelle la cave coopérative veut rivaliser.

Fût versus bouteille, la pression est plus faible

Testée localement durant l'été 2023, cette offre a été lancée sur le salon Wine Paris, mi-février. Le vin est le même que la clairette : mêmes cépages, même origine des raisins, même vinification, sans ajout de levure ni de sucre au tirage, même fermentation bloquée par le froid, même degré d'alcool (8°)... Seule la pression diffère : à 2,8 bars, elle est plus faible qu'en bouteille en raison du conditionnement en fût en polyéthylène téréphtalate (PET) de 20 l. Mais Guillaume de Laforcade, le directeur général du groupe Jaillance, garantit trois semaines de pétillance. Pour une consommation... et un prix modérés, la maison préconise de le servir en galopin – réemployable – de 15 cl. « Nous voulons casser les codes, explique le dirigeant. Avec son goût identique et une sensation de fraîcheur amplifiée, Bulles de Break est adapté à différents instants de consommation. » Il connaît le marché visé : avant de rejoindre Jaillance, Guillaume de Laforcade a été le directeur commercial de la brasserie Castelain pendant neuf ans.

Verre blanc et transparence

En complément, la maison, accompagnée pour le design par l'agence Megusta, étoffe son portefeuille avec la gamme voulue « décomplexée » Jay Up, conçue pour l'apéritif. Destinée au circuit CHR et à la mixologie, elle est disponible en version « doux » ou brut », à boire seule ou en cocktail. Sa bouteille en verre blanc et son étiquette transparente doivent ajouter à son attractivité, selon Guillaume de Laforcade. Cédant à la tendance du « sans-alcool », « très demandée par la clientèle », la cave propose également un jus de raisin gazéifié, aux marques Bulles de Muscat en grande distribution et Delight en CHR et à l'exportation. Avec des coiffes proches de celles de Jay Up, des codes graphiques contemporains, mais des bouteilles en verre vert. ■

RÉFÉRENCE AGRO | 18/03/2024

CÉRÈSIA ET EUREA ONT DÉJÀ PRIS DE L'AVANCE SUR LA CSRD**Le 29 février, Agriviz, société de conseil en agriculture, organisait une conférence sur la directive CSRD. Maxime Robineau, responsable RSE d'Eurea, et Marc Braidy, élu Cérésia en charge de la RSE, et référent carbone pour La coopération agricole, ont témoigné de l'impact de cette directive sur l'activité des distributeurs.**

Intégrer une dimension environnementale et sociale dans la stratégie de l'entreprise est une priorité pour de nombreux distributeurs. Lors d'une matinée dédiée à la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), la directive européenne sur l'établissement de rapports sur le développement durable des entreprises, entrée en vigueur le 1er janvier 2024, Maxime Robineau, responsable RSE d'Eurea, a rappelé que la coopérative s'était lancée il y a plusieurs années déjà sur ce sujet.

« Le Conseil d'administration a eu la volonté de structurer une démarche RSE. Mon poste a été créé, puis nous avons identifié les actions vertueuses en cours, et les leviers qui permettraient d'améliorer la performance de la coopérative, explique-t-il. Des orientations ont été données par le Conseil d'administration, réuni en commission, pour des projets stratégiques à 10, 15 et 20 ans. »

Chaque projet, screené avec une dimension RSE, chez Cérésia

Cérésia a mené une démarche similaire, en nommant un responsable RSE ainsi qu'un élu chargé de ce dossier, Marc Braidy. « Cela fait plus de quatre ans que Cérésia s'intéresse au sujet, précise-t-il. Aujourd'hui, la RSE est au cœur de notre stratégie, et chaque projet proposé au conseil d'administration est screené en gardant en tête nos cinq engagements. » Ces derniers sont : les Hommes et leurs territoires ; des produits sûrs et de qualité ; un accompagnement dans la transformation des modes de production ; la biodiversité ; la maîtrise de l'impact environnemental et le développement des énergies renouvelables.

« Cérésia est en phase de construction de la donnée, précise Marc Braidy. Mais il nous faut des référentiels communs, notamment à l'échelle d'un territoire. Il y a un gros travail de simplification à faire, sinon nous allons tous arriver avec notre petit truc en interne, bien ou mal fait. »

La grande distribution ne s'engage pas sur le plan financier

L'élu de Cérésia ajoute que la démarche entreprise il y a déjà des années a permis à la coopérative de prendre de l'avance sur les attentes des consommateurs et des clients.

« Nos partenaires financiers nous ont indiqué ne pas avoir ce niveau d'engagement chez tous leurs clients, pointe-t-il. Mais ces contraintes ne doivent pas être portées seulement par un petit groupe d'acteurs. » Selon lui, la volonté stratégique affichée de la grande distribution, qui consiste à prendre des engagements environnementaux, n'est pas compatible avec la posture des GMS quand il s'agit de financer ces efforts : « Nous sommes dans des réalités parallèles, entre les annonces d'engagement, et leur ligne vis à vis de nous qui est : le prix, le prix, le prix. La grande distribution veut bien de nos efforts, mais sans payer. » ■

Elena BLUM

