



GOVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité



Fel « Compet » 2030 – Fruits et Légumes Compétence 2030

Premier levier des transitions numériques et écologiques, la formation des jeunes et des salariés permet de renforcer le capital humain indispensable au fonctionnement de nos entreprises et au-delà de toute la société. C'est aussi le meilleur moyen pour proposer des emplois durables et de tous niveaux de qualification sur l'ensemble du territoire.

C'est également une des conditions majeures pour la réussite du plan France 2030 : soutenir l'émergence de talents et accélérer l'adaptation des formations aux besoins de compétences des nouvelles filières et des métiers d'avenir. 2,5 milliards d'euros de France 2030 seront mobilisés sur le capital humain pour atteindre cette ambition.

L'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » s'inscrit dans ce cadre et vise à répondre aux besoins des entreprises en matière de formations et de compétences nouvelles pour les métiers d'avenir.

Dans le cadre de ce dispositif, **la réalisation de diagnostics des besoins en compétences et en formations sont financés et diffusés.**

DIAGNOSTIC DE FORMATION

10 juin 2023

Sommaire

Table des matières

Introduction et méthodologie de travail..... 4

- L'appel à manifestation « Compétences et métiers d'avenir » de France 2030 4
- Le Projet Fel « Compet » 2030 – Fruits et Légumes Compétence 2030 4

La filière fruits et légumes : enjeux et facteurs d'évolution..... 9

- Une consommation insuffisante et une dépendance aux importations en hausse..... 9
- La filière face à des défis environnementaux majeurs..... 11
- La filière face à de fortes évolutions techniques (agroéquipement, robotique, numérique.....)..... 13
- D'importants besoins de formation mais un manque d'attractivité des métiers de la filière 15
- Une filière aux multiples acteurs... 20

La cartographie des métiers et des compétences 23

Métiers les plus impactés par les besoins en évolution de compétences (personae) 38

- Construction des profils types – méthodologie 38
- Liste retenue des métiers les plus impactés (personae) et leur description par acteur 43

Analyse des formations existantes et préconisations pour répondre aux besoins..... 74

- Cartographies des sites de formation pouvant intéresser la filière des F&L... 74
- Méthodologie d'analyse des formations existantes..... 74
- Formations aux métiers de producteur, conseiller et chef de culture 76
- Formations au métier de chef d'équipe en maraîchage ou arboriculture 81
- Formations au métier de Responsable de maintenance agroéquipements et technologies innovantes..... 83
- Formations au métier de responsable QHSE 86
- Formations au métier d'agrééur 89
- Formations au métier de Responsable/ chargé RSE..... 91
- Formations au métier de Chef de station/ directeur d'entrepôt 94
- Formations au métier de Conducteur de ligne 97
- Formations aux métiers de Responsable des achats et de l'approvisionnement et responsable commercial 99
- Formations au métier de manager de rayon..... 103
- Formations au métier de Vendeur conseil Primeur..... 106
- Formation au métier de Dirigeant d'entreprise de fruits et légumes 109

Conclusions et préconisations 111

Bibliographie 116

Annexes et outils 120

- Annexe 1 : Guide d'entretiens semi-directifs des experts 122
- Annexe 2 : Quelques verbatims issus des entretiens semi-directifs des experts
126
- Annexe 3 : Trame du questionnaire web 137
- Annexe 4 : Synthèse des questionnaires web Fel'Compet 145
- Annexe 5 : Liste des métiers prioritairement impactés par l'évolution des compétences (personae identifiés) 154

Introduction et méthodologie de travail

L'appel à manifestation « Compétences et métiers d'avenir » de France 2030

L'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » s'inscrit dans ce cadre et vise à répondre aux besoins des entreprises en matière **de formations et de compétences nouvelles pour les métiers d'avenir**. L'adaptation et le renforcement de l'appareil de formation sur des métiers en tension pourra également renforcer notre capacité à atteindre les objectifs de France 2030.

Il ambitionne d'**anticiper** autant que possible et de contribuer à satisfaire **les besoins en emplois ou en compétences**, que ceux-ci soient sanctionnés par des titres, des certifications ou des diplômes. Il s'agit aussi d'**accélérer la mise en œuvre des formations** y préparant, ainsi que leur accès en matière d'information, d'attractivité et d'inscription tant en cursus de formation initiale qu'en formation continue, quel que soit le statut de l'actif (apprenti, lycéen, étudiant, salarié, demandeur d'emploi, indépendant, libéral ou entrepreneur). La demande des entreprises porte fréquemment sur le manque de personnel formé et adapté à un marché du travail qui change sans cesse. Au-delà des attentes propres à chacune des entreprises, **les besoins d'un territoire ou de la filière concernés par la stratégie**, s'ils ne sont pas satisfaits, peuvent être sources de faiblesse dans la mise en œuvre de chaque priorité de France 2030.

Le projet Fel'Compet porte sur la réalisation d'un diagnostic des besoins en compétences et en formations des entreprises de la filière des fruits et légumes frais et ce, pour chacun de ses stades appelés acteurs dans ce document.

Le Projet Fel « Compet » 2030 –Fruits et Légumes Compétence 2030

RAPPEL DES OBJECTIFS DU PROJET

L'étude s'inscrit dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'Avenir » qui est une opportunité majeure pour la filière fruits et légumes frais de répondre collectivement à la problématique de la formation et de l'accompagner vers la prise en compte des priorités de France 2030.

Les deux priorités France 2030 concernées par ce projet sont :

- Stratégie d'accélération Alimentation durable et favorable à la santé
- Systèmes agricoles durables et équipements agricoles contribuant à la transition écologique

La filière fruits et légumes frais a entamé sa mutation vers la mise en place et la valorisation, jusqu'au consommateur de « systèmes agricoles durables et équipements agricoles contribuant à la transition écologique ». De plus elle a, à chacun de ses stades, contribué à l'accès des concitoyens à une « alimentation saine, durable et traçable ».

Ces évolutions seront accompagnées par l'acquisition de nouvelles compétences et pourraient également être à l'origine de nouveaux métiers.

L'acquisition de ces compétences reste difficile, notamment en raison de la méconnaissance des métiers de la filière et de leur manque d'attractivité, et se fait de manière hétérogène et parfois insuffisante. Ce manque d'expertise dans des domaines innovants, particulièrement en matière de digitalisation et d'automatisation, nuit à la compétitivité des entreprises et à celle de ses canaux de distribution.

Ce projet a pour objectif de mettre à la disposition des acteurs, un diagnostic qui identifie les besoins en compétences et analyse les offres existantes.

METHODOLOGIE ET ETAPES

→ L'organisation générale du projet

Ce diagnostic, compte tenu de l'importance de l'ensemble des fonctions à chaque stade de la filière, porte sur la totalité de la chaîne logistique depuis la production jusqu'à la remise des produits aux consommateurs.

Toutefois, et afin d'en circonscrire le champ et ainsi de mieux identifier et traiter les priorités, il comporte une étape d'identification et de choix des métiers les plus impactés.

Il porte sur les formations initiales ou continues (depuis le CAP jusqu'au doctorat) et celles portées par les branches professionnelles.

L'étude a été réalisée en deux phases :

- **Une première phase en deux étapes :**
 - Qualitative et quantitative pour identifier les besoins actuels et futurs en compétence et en **expertise pour chaque métier reconnu prioritaire.**
- **Une deuxième phase** ayant pour objectif d'analyser les formations existantes, les compétences qu'elles couvrent et celles auxquelles elles ne répondent pas. Elle permettra également d'identifier les innovations en cours et les besoins en formation qui s'y rattacheront. Ainsi une attention particulière sera apportée à la mutation technologique et numérique et pour laquelle le niveau d'expertise dans la filière semble insuffisant.

Un Comité de pilotage de suivi du projet a été constitué :

→ Rôle et organisation :

- Suivre et valider les avancées techniques du projet.
- 6 réunions pour l'ensemble du projet
- Des réunions intermédiaires avec certains membres du COPIL pour valider les données en fonction des questionnements soulevés

→ Composition :

- CTIFL - Centre Technique Interprofessionnel des Fruits et Légumes ; ANEEFEL – Association Nationale des entreprises d'Expédition et d'Exportation de Fruits et Légumes ; CSIF – Chambre Syndicale des Importateurs Français de Fruits et Légumes Frais ; FNPF – Fédération Nationale des Producteurs de Fruits ; Saveurs Commerce - Représentation des Primeurs en magasin ; UNCGFL – Union Nationale du Commerce de Gros en Fruits et Légumes et sur marché ; FELCOOP – Fédération des coopératives et SICA de producteurs de fruits et légumes frais

→ Par ailleurs, l'implication du CTIFL et de la filière fruits et légumes dans ce projet a été décidée dans le cadre de la gouvernance du CTIFL et de l'Interprofession. Les instances mobilisées ayant notamment été les Commissions Transfert du CTIFL et « Siref » (Stratégie Innovation Recherche Expertise et Formation) de l'Interprofession. Ainsi, en plus de celles membres du Comité de pilotage citées plus haut, les organisations professionnelles suivantes ont été partie prenante :

- Légumes de France ; Coordination Rurale ; Confédération Paysanne ; Gefel : Gouvernance Économique Fruits et Légumes ; Snifl : Syndicat National des Importateurs de fruits et légumes ; FCA : Fédération du Commerce Coopératif et Associé ; FCD : Fédération du Commerce et de la Distribution ; Restau 'Co : Réseau Interprofessionnel de la Restauration Collective en Gestion Directe ; SNRC – Syndicat National de la Restauration Collective

→ Les étapes du projet

→ Méthodologie générale :

Ressources mobilisées	Actions menées	Résultat obtenu
Phase 1 : identification des compétences		
Site web Documentation professionnelle Autre documentation	Analyse bibliographique	Analyse des enjeux de la filière et lien avec les deux priorités France 2030 Rédaction du guide d'entretien nécessaire à l'étape suivante
Guide d'entretien	Entretiens semis-directifs avec des experts de la filière et des professionnels	Enjeux de la filière perçus par les professionnels (verbatim) Cartographie des métiers Hypothèse de liste des métiers prioritaires
Cartographie des métiers de la filière fruits et légumes	Analyse des métiers prioritaires	Fiches personae (métiers prioritaires complétés) – Rédaction du questionnaire web
Questionnaire	Administration du questionnaire web	Vérification des enjeux de la filière perçus par les professionnels Vérification des hypothèses sur les métiers impactés, évolution de la cartographie Validation de la liste des personae Liste des besoins en formation et des compétences pour les personae
Phase 2 : Analyse des formations existantes et de leur capacité à répondre aux priorités 2030		
Identification des domaines d'innovation	Entretiens avec des chercheurs	Liste des domaines de recherches en lien avec les deux priorités 2030 du projet et intégration dans les enjeux et dans les besoins en formation
Site web Documentation professionnelle Autre documentation	Analyse bibliographique	Cartographie des sites internet et moteurs de recherche de sites de formation Cartographie des formations existantes pour les personae identifiés
Liste des formations à analyser	Analyse des programmes Échanges avec des responsables de formation/ écoles	Évaluation de l'adéquation des programmes de formation avec les compétences identifiées pour les personae Liste des compétences non couvertes, recommandations

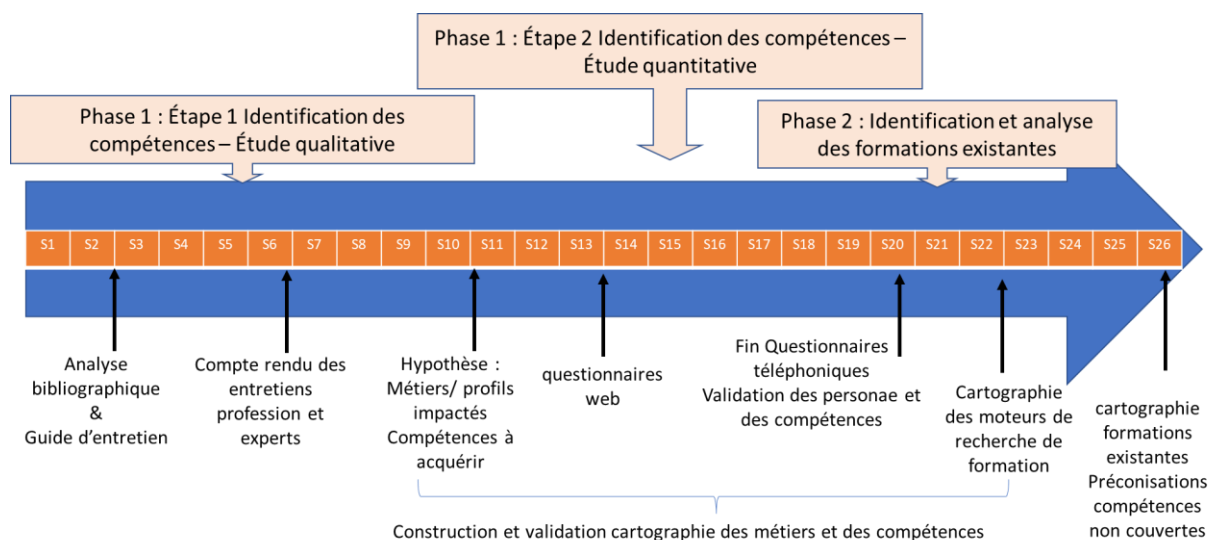


Figure 1 : Synthèse de la méthodologie générale de travail du diagnostic Fel'Compet (élaboration CTIFL)

→ Les entretiens avec les experts et les professionnels :

Les entretiens ont été menés par téléphone sur la base d'un fichier fournit par les organisations professionnelles et le CTIFL. Ils ont pris la forme d'entretiens semis-directifs c'est-à-dire avec alternance de questions ouvertes et fermées. Le guide d'entretien est disponible en annexe 1, le nombre d'entretiens menés est présenté dans le tableau ci-dessous.

Les entretiens ont permis d'évaluer la perception des enjeux de la filière en termes d'emploi et de formation, de construire ou compléter la cartographie des métiers de la filière. Cette étape du diagnostic a aussi eu pour objectif d'émettre des hypothèses de travail sur les métiers qui devraient être le plus impactés par les besoins en évolution de compétences et/ ou en tension de recrutement faute de formation adaptée. Ces métiers identifiés correspondent aux « personae ».

Les hypothèses émises ont été vérifiées, enrichies et parfois infirmées grâce au questionnaire web et aux entretiens réalisés avec les membres du COPIL et les professionnels.

Entretiens semi-directifs des experts et Professionnels de la filière	Nombre d'entretiens menés
Experts	50
<ul style="list-style-type: none"> Dont organisations professionnelles 	6
<ul style="list-style-type: none"> Dont experts du CTIFL 	8
<ul style="list-style-type: none"> Dont professionnels de la filière (tous stades représentés : producteurs, expéditeurs, coopératives, importateurs, grossistes, GMS, Primeurs, RHD...) 	33
<ul style="list-style-type: none"> Dont autres (Opco, Apecita...) 	3

→ Le questionnaire web (Annexe 3) a été conçu à partir des éléments identifiés lors des étapes précédentes (Analyse bibliographique et entretiens avec les experts et les professionnels). Il a été administré par mail, (mailing list) sur la base d'un fichier CTIFL de 23 339 adresses mails.

Un premier envoi a été fait le 28 février 2023 avec les résultats suivants :

Ouverture de mail : 5177 – Accès au questionnaire : 359

Une relance a été faite le 10 mars 2023 avec les résultats suivants :

Accès au questionnaire : 251

Par ailleurs des relances ciblées ont été faites par les organisations professionnelles membres du consortium du projet auprès de leurs adhérents et par le CTIFL auprès d'entreprises sélectionnées (participantes à des groupes de travail).

Au final, nous avons eu 221 questionnaires renseignés, le nombre de répondants par type d'acteur est présenté dans le tableau ci-dessous.

Enquête Web : Activité principale des répondants	Nombre de répondants
Maraicher et arboriculteur	80
Expéditeur (sociétés d'expédition et coopératives)	55
Importateur	11
Grossiste	32
Distributeur en grandes et moyennes surfaces	15
Primeur en magasin et sur marché	26
Restaurants de collectivité	2
Total	221

Les entretiens téléphoniques, suite au questionnaire web avec les professionnels, ont permis d'approfondir les informations collectées par le questionnaire web et éventuellement de compléter certaines réponses manquantes.

Entretiens téléphoniques des experts et professionnels de la filière suite aux questionnaires web	Nombre d'entretiens menés
Professionnels	77

La filière fruits et légumes : enjeux et facteurs d'évolution

Pour répondre aux impératifs de souveraineté alimentaire et aux attentes des concitoyens en matière de qualité de leur alimentation et de durabilité de sa production, ainsi que le développement de systèmes agricoles durables et équipements agricoles contribuant à la transition écologique, la filière des fruits et légumes est amenée à relever de nombreux défis. Il est nécessaire de prendre en compte un certain nombre de facteurs d'évolution qui vont impacter les métiers et les besoins en compétences qui en découlent.

Une consommation insuffisante et une dépendance aux importations en hausse

- En France, la filière fruits et légumes représente plus de 18 milliards d'euros de chiffre d'affaires au stade de la consommation avec 75 000 entreprises (hors enseignes de la grande distribution) et près de 450 000 emplois. Pourtant, d'après les estimations du CTIFL la consommation en France est inférieure aux seuils recommandés par l'OMS et elle stagne. La comparaison des achats des périodes 2013/2017 et 2016/2020 montre une quasi parfaite stabilité. Après une année 2020 caractérisée par un niveau record des achats pour la consommation, au domicile, 2021 marque une diminution attendue des achats de fruits et légumes frais. L'évolution des achats des ménages, en volume et sommes dépensées est présentée sur la figure 2.

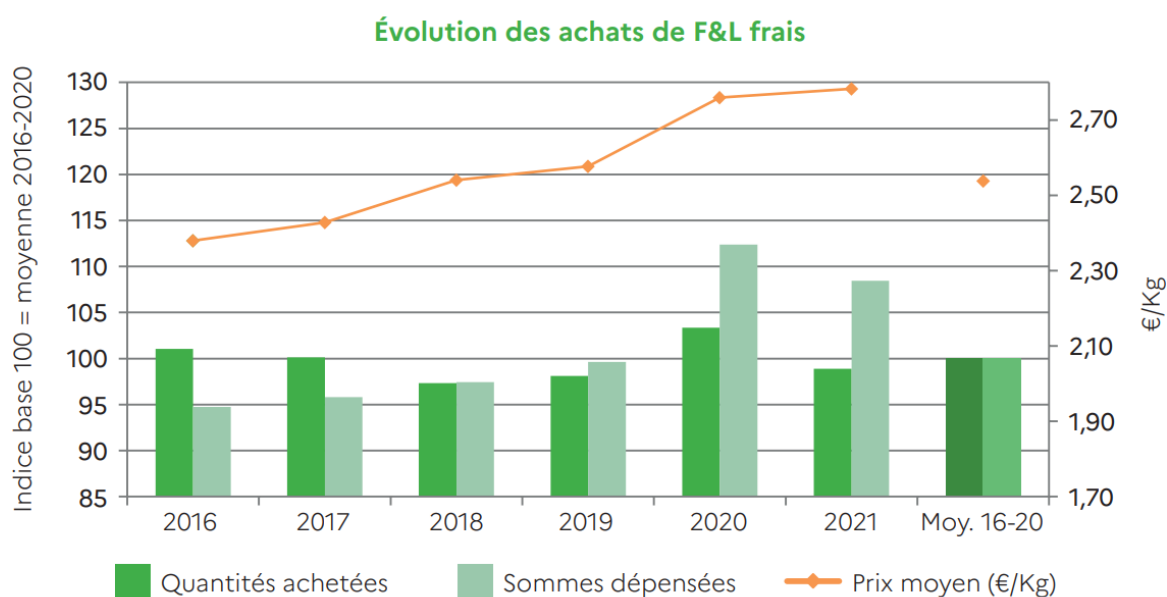


Figure 2 : Évolution des achats de fruits et légumes frais (Source France AgriMer, CTIFL, Interfel- Données 2021)

- Dans un même temps, la production globale française baisse. Elle est passée de 10 millions de tonnes en 2011 à 7,8 en 2018 (source Interfel- plan de filière et infographie Chiffres clés de la filière 2022). Par ailleurs, le déficit commercial de la France a atteint 4,8 milliards d'euros en 2021, générant des taux de dépendance de 49%. La dépendance croissante aux importations est donc due à la baisse de la production nationale, à la stagnation de la consommation intérieure et des exportations qui impliquent une augmentation des importations et introductions.

La question de la souveraineté alimentaire se pose donc et sera un réel enjeu d'ici 2030. La relance de la consommation des fruits et légumes passe par la maîtrise de leur qualité gustative, sanitaire et nutritionnelle et sera déterminante pour l'accès de nos concitoyens à une alimentation saine et durable. Elle nécessitera la mobilisation des acteurs à tous les niveaux de la chaîne logistique.

- Le changement des habitudes de consommation (flexitarisme, véganisme...) pourrait également, à l'horizon 2030, constituer une opportunité pour développer la consommation de fruits et légumes.
- Nombre d'actions ont déjà été menées comme le développement de nombreux référentiels, touchant la production comme la commercialisation. Ils apportent les premières réponses et ont déjà été la cause de l'apparition de nouveaux métiers comme celui de responsable qualité. L'encart « Les démarches qualité dans la filière des fruits et légumes : une réelle prise en compte des préoccupations sociétales » présente un panorama synthétique des démarches qualité et leur impact dans l'organisation des entreprises.

Ces éléments d'analyse sont à rapprocher du plan de souveraineté pour la filière des fruits et légumes du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire de mai 2023. Ce plan fixe comme ambition pour 2030 « d'inverser les tendances à la baisse des taux d'auto-provisionnement et de réduire la dépendance de la France aux importations de fruits et légumes en provenance de pays-tiers.

La cible est de gagner 5 points de souveraineté en fruits et légumes d'ici 2030, d'enclencher une hausse tendancielle de 10 points d'ici 2035, en développant des méthodes de production durable et en engageant la dynamique de reconception des systèmes de production pour réduire l'usage des produits phytosanitaires et leur impact environnemental ».

La filière fruits et légume, au travers de son interprofession et du CTIFL est fortement impliquée dans la réalisation du plan de souveraineté. Le CTIFL a d'ailleurs la charge de la coanimation, au côté de l'INRAe, de l'axe C « recherche, innovation, expérimentation et formation ».

Pour répondre aux défis de la filière des fruits et légumes en matière de qualité (et indirectement de consommation), le tableau suivant présente des exemples de sujets d'études / de projets de recherche réalisés par le CTIFL en collaboration avec d'autres organismes de recherche (Université d'Avignon, Institut de la Vigne et du Vin, SudExpe St Gilles, CTCPA, CIRAD – UMR Qualisud, ADEME-Université of Coimbra...).

Adaptation de la qualité des F&L aux attentes des consommateurs

- Recherche et évaluation variétale sur plus de 25 espèces de fruits et légumes
- Évaluation sensorielle et nutritionnelle de nouvelles variétés
- Synthèse de la connaissance aval des grandes espèces tropicales
- Qualité nutritionnelle fruits et légumes

Maintien de la qualité post-récolte

- Amélioration et maintien de la qualité post-récolte de l'endive
- Application d'ozone en Post-Récolte
- Conservation et qualité Échalote/ patate douce/ courges...
- Itinéraires techniques en commercialisation
- Impact du froid sur la qualité des F&L
- Maturité et conservation
- Emballage et conservation


Qualité sanitaire

- Contaminants chimiques – Chlorates / Perchlorates
- Évaluation de risques sanitaires pour les F&L bruts
- Rédaction de guide sur l'évaluation de l'alimentarité des emballages de fruits et légumes

Démarches de valorisation de la qualité des fruits et légumes

- Évaluation des attentes des consommateurs et perception de la qualité
- Accompagnement à la mise en place de bonnes pratiques d'hygiène, HACCP, analyses de risques, démarches de qualité et de certification (Globalgap, HVE, IFS, BRC, SIQO) ...
- Affichage environnemental

Exemples de thématiques d'études du CTIFL pour répondre aux enjeux liés à la consommation des F&L (élaboration CTIFL) – Liste non exhaustive.



Les démarches qualité dans la filière des fruits et légumes : une réelle prise en compte des préoccupations sociétales

Depuis le début des années 2000, les démarches qualité et de certification se sont progressivement implantées dans le panorama de la filière des fruits et légumes comme outils de valorisation et de sécurisation des produits. Les crises sanitaires, climatiques et économiques ont amené la filière à développer de nombreuses démarches qualité et/ de certification. Les initiatives sont venues des fabricants eux-mêmes (producteurs, expéditeurs, grossistes, importateurs) soucieux de rassurer les clients et consommateurs, de l'État ou de distributeurs de la grande distribution français et européens.

Les caractéristiques mises en avant concernent selon les démarches aussi bien la qualité organoleptique des fruits et légumes (Signes Officiels de la Qualité et de l'Origine : AOC/AOP, IGP, Labels rouges...), les bonnes pratiques agricoles et le respect de l'environnement (Agriculture biologique, HVE, Globalgap, Leaf, Plaisir et confiance, Vergers Eco-responsable, Demain la Terre...) que la sécurité des aliments et le management de la qualité (BRC, IFS, Fel'Partenariat, zéro résidus de pesticides...), la RSE ou le commerce équitable. Certaines de ces démarches abordent souvent d'ailleurs plusieurs de ces thématiques.

Apparu dans la filière fruits et légumes il y a une quinzaine d'années, pour répondre à ces demandes, le métier de responsable qualité n'a cessé de se développer et de prendre de l'importance au sein des entreprises. Les démarches de certification sont devenues dans la filière incontournables, bases du référencement par la grande distribution. Selon l'enquête CTIFL publiée en 2023, le nombre de démarches qualité déployées par les entreprises est élevé. Il atteint une moyenne de 6,6 démarches pour les entreprises de production/expédition, de 2,8 pour les importateurs et 2,4 pour les grossistes. Ces démarches ont eu pour conséquences une restructuration du fonctionnement des entreprises et la création de nouveaux profils de salariés et/ ou de consultants, conseillers QHSE (sources : Enquêtes CTIFL sur les Démarches Qualité et RSE de la filière de fruits et légumes, les tendances 2022 et « Le responsable qualité d'aujourd'hui, qui est-il » d'octobre 2021).

La filière face à des défis environnementaux majeurs

- Parmi les défis de la transition écologique, outre la diminution des intrants, la filière est confrontée au dérèglement climatique. Nouveaux ravageurs, sécheresse, gel et limitation de la ressource en eau obligent le monde agricole à trouver des solutions innovantes.

Les attentes sociétales sont fortes et amènent la filière à poursuivre et accélérer sa transition écologique : développement de l'agroécologie, mise en place de protections physiques, utilisation d'auxiliaires biologiques, de produits de biocontrôle, expérimentation de la Technique des Insectes Stériles (TIS), travaux sur la stimulation des défenses naturelles, développement d'une agriculture de précision s'appuyant sur des technologies innovantes. Les défis techniques sont nombreux, ils nécessitent et nécessiteront de nouvelles compétences. Une modification des pratiques culturales sera indispensable pour assurer le maintien de la qualité de la production. La figure 3 synthétise les principaux défis environnementaux pour la filière des fruits et légumes.

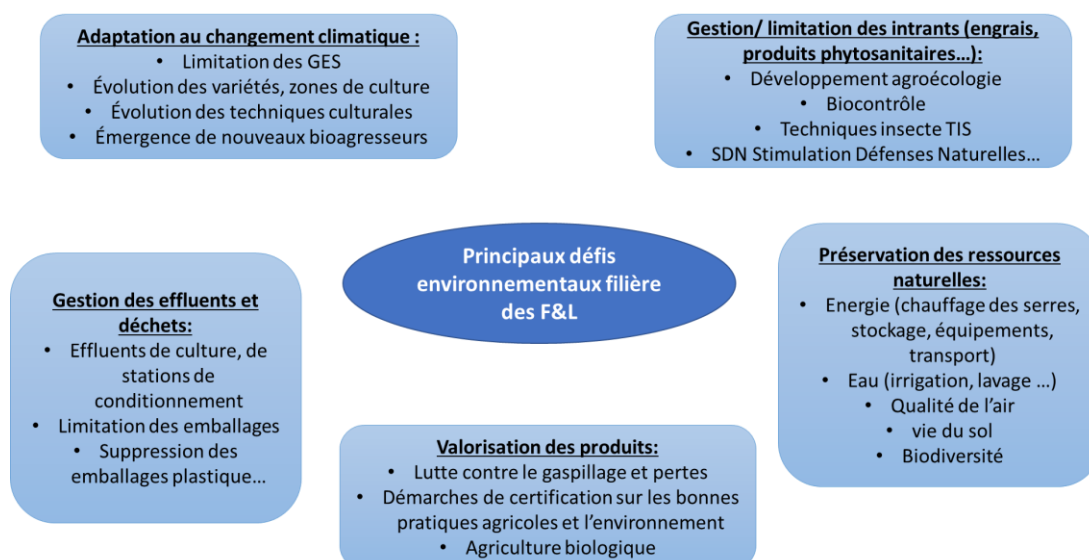


Figure 3 : les principaux défis environnementaux pour la filière des fruits et légumes (élaboration CTIFL)

Pour répondre aux défis de la filière des fruits et légumes en matière d'environnement, le tableau suivant présente des exemples de sujets d'études / de projets de recherche réalisés par le CTIFL en collaboration avec d'autres organismes de recherche (Idèle, Institut de la Vigne et du Vin, Centre Technique du Papier, SudExpe St Gilles, CTCPA, CIRAD – INRAE, UMR EMMAH, UMR PIAF, SEFRA, Qualisud, ADEME- Université of Coimbra...).

Adaptation au changement climatique
<ul style="list-style-type: none"> • Changement climatique de l'Ouest et conséquences sur la durabilité des filières du végétal • Concevoir un verger de poirier intégrant une moindre consommation en eau et des aléas climatiques plus fréquents • Étude de la capacité des variétés de fraisières à s'adapter au changement climatique • DEPHY Ecophyto réseau Arboriculture / réseau légumes • Connaissance des évolutions du climat - Construction d'indices agro-climatiques • Nouvelles espèces fruitières en lien avec le changement climatique • Sensibilité des variétés et porte-greffe de cerisier aux stress hydriques • Évaluation de variétés de concombre performantes avec des températures plus basses, résistantes ou tolérantes aux pathogènes • Bilan carbone en tomate et concombre sous serre
Gestion/ limitation des intrants (engrais, protection des cultures)
<ul style="list-style-type: none"> • Activateurs de sol ; Ajuster fertilisation méthode Pilazo • Caractérisation de la fertilité biologique des sols • Alternative à la désinfection chimique des sols • Étude du levier de la fertilisation pour la sensibilité aux bioagresseurs • Alternatives au cuivre en Fruits à noyau en AB • Améliorer la protection des vergers biologiques contre l'Hoplocampe du pommier • Conception et évaluation d'un verger très économes en produits phytosanitaires • Maîtrise des Intrants et des Résidus phytosanitaires pour des vergers d'Abricotiers Durables • Caractérisation des conditions d'efficacité des stratégies de lutte biologique par conservation • Caractérisation des ressources alimentaires utilisées par les ravageurs des cultures légumières et leurs ennemis naturels • Recherche de plantes répulsives/dissuasives contre les ravageurs des cultures légumières • Méthodes alternatives pour la gestion des monilioses en Fruits à noyaux en AB • Évaluation variétale de chou-fleur, chou pommé et échalote performantes et économes en intrants phytosanitaires • Conception et développement des capacités d'élevage pour la TIS et macroorganismes de biocontrôle • Déssherbage alternatif des cultures de carotte

<ul style="list-style-type: none"> • Développer et optimiser les nouvelles solutions pour la protection intégrée en tomate
Préservation des ressources naturelles
<ul style="list-style-type: none"> • Conception d'un verger pour une production de fruits à très haute valeur environnementale • Étude des besoins en eau et des dispositifs d'irrigation en cassis-groseille • Maraîchage sur sol vivant • Transition vers des systèmes AGRo-ECOLOGiques innovants en culture de Melon • Amélioration de la compétitivité en station fruitière- pomme, réduction des coûts énergétiques • Serre sans énergie fossile • Suivi et optimisation chaîne logistique et transport • Certificats d'économie d'énergie
Valorisation des produits
<ul style="list-style-type: none"> • Affichage environnemental des fruits et légumes • Développer des vergers en AB dans le Val de Loire grâce à la variété Swing • Fruits à noyau/ fruits à pépins : matériel végétal adapté à l'AB • Perception des consommateurs des démarches environnementales
Gestion des effluents et des déchets, pollution
<ul style="list-style-type: none"> • Paillages biodégradables en cultures maraîchères : proposer des alternatives durables et économiquement viables à l'utilisation du paillage plastique • Éco-conception d'emballage de fruits et légumes et chaîne du froid après récolte • Meubles réfrigérés sur le point de vente • Nouvelles solutions d'emballage sans plastique pour les fruits et légumes • Concilier les applications de produits de protection des plantes et la protection des riverains

Exemples de thématiques d'études du CTIFL pour répondre aux enjeux environnementaux de la filière des F&L (élaboration CTIFL) – Liste non exhaustive

La filière face à de fortes évolutions techniques (agroéquipement, robotique, numérique...)

- Identifiée comme l'un des piliers de la troisième révolution agricole, aux côtés du numérique, du biocontrôle et de la sélection variétale, la robotique est porteuse de grandes promesses pour aider le secteur à relever les défis qui l'attendent : réduire les intrants chimiques, limiter les impacts de l'agriculture sur les sols, ou encore réduire de la pénibilité du travail ou les risques pour le personnel, (source Ministère de l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire – La robotique agricole 2022 et Titec, penser et concevoir l'agriculture de demain). Les utilisations du numérique dans la filière sont nombreuses : objets connectés, guidage GPS, drones, big data).
- Mais si en production, des systèmes agricoles durables et des équipements contribuant à la transition écologique sont nécessaires, ils ne suffiront pas. Il est primordial que cette transition soit également portée par la distribution et le commerce. Leur rôle sera notamment de minimiser les pertes, améliorer les techniques de conservation, optimiser le transport et valoriser les nouveaux modes de production auprès des consommateurs.
- Les nouvelles technologies utilisées et/ou émergentes permettent de gagner en compétitivité (outils pour la récolte, le conditionnement, stockage dynamique, robot de préparation de commande...) mais aussi de diminuer la pénibilité et pallier aux difficultés de recrutement en rendant nos métiers plus attractifs.
- Au niveau du commerce, il conviendra également que la filière investisse de nouveaux modes de commercialisation comme le e-commerce dans lequel la présence des fruits et légumes est encore faible, tant en b to b qu'en b to c.

Ces technologies innovantes amènent à acquérir de nouvelles compétences afin d'être en capacité de faire les bons choix d'investissement, d'utiliser ces outils et technologies, de comprendre et d'interpréter les informations, de réaliser des opérations d'entretien et de maintenance...

Pour répondre aux défis de la filière des fruits et légumes en matière d'innovations techniques et numériques, le tableau suivant présente des exemples de sujets d'études / de projets de recherche réalisés par le CTIFL en collaboration avec d'autres organismes de recherche (Chair Agrotic, Wipsea, Advansee...).

Robotiques, outils innovants, digitalisation au stade de la production
<ul style="list-style-type: none"> • Outils innovants de pilotage de l'irrigation à volume contraint • Adaptation de la conduite du pêcher et abricotier à la mécanisation • Conduites innovantes en culture hors-sol chauffée de fraise • Surveillance et prédiction en temps réel et à haut débit de l'éclatement des fruits par l'utilisation de technologies numériques de détection • Caractérisation des performances de pulvérisation en cultures légumières sous abri • Développement d'outils innovants de caractérisation et de détection des Botryosphériaceae responsables du dépérissement du noyer • Pilotage du CO2 par simulation ; Pilotage par simulation à partir de modèles et capteurs (serre) • Transfert technologique depuis la serre chauffée vers les abris froids peu chauffés • Prédiction de rendement en verger de pommier par comptage assisté par analyse d'images • Éclaircissage mécanique du pommier et poirier • Récolte mécanisée - automatisée – robotisée • Verger connecté
Robotiques, outils innovants, digitalisation post-récolte
<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer le potentiel de conservation de variétés de myrtilles en froid normal et atmosphère contrôlée • Équipement en ligne de tri à la maturité et gestion commerciale de lots de fruits • Équipements d'affinage en petites unités
Robotiques, outils innovants, digitalisation au stade distribution
<ul style="list-style-type: none"> • Meubles réfrigérés sur le point de vente • Assistance à la vente – conseil, service et moyen de communication – vente à distance

Exemples de thématiques d'études du CTIFL sur les outils et techniques innovantes (élaboration CTIFL)

Des voies sont encore à explorer, notamment dans la collecte, la conservation et le partage de données utiles à la performance de la supply chain. Dans ce domaine, le constat est fait que l'absence ou le manque d'interopérabilité des formats d'échanges de données nuit indéniablement à la compétitivité du secteur en accroissant la charge administrative et logistique des opérateurs.

→ En conclusion, les entreprises de fruits et légumes face à environnement de plus en plus complexe

Les entreprises de la filière font face à un environnement de plus en plus complexe, notamment du fait :

- De l'environnement sociétale avec des attentes fortes de la société civile et des consommateurs sur la qualité organiques, nutritionnelle, sanitaire des produits, les modes de production respectueux de l'environnement...
- De l'environnement économique (marchés mondiaux, instabilité des prix, aléas de production, coûts de la main-d'œuvre élevée en France, problèmes de compétitivité et concurrence étrangère)
- De l'environnement réglementaire (sur l'environnement, les autorisations de produits de protection des cultures, les règles de commercialisation)
- Des exigences commerciales et de l'organisation des filières (rapport de force entre acteurs de la filière, exigences commerciales, certifications, cahiers des charges...)

Les enjeux perçus par les professionnels de la filière (tous stades confondus) ont fait l'objet de questionnements

lors de l'enquête web sur l'évolution des métiers et les besoins en compétence. La synthèse des réponses est présentée figure 4.

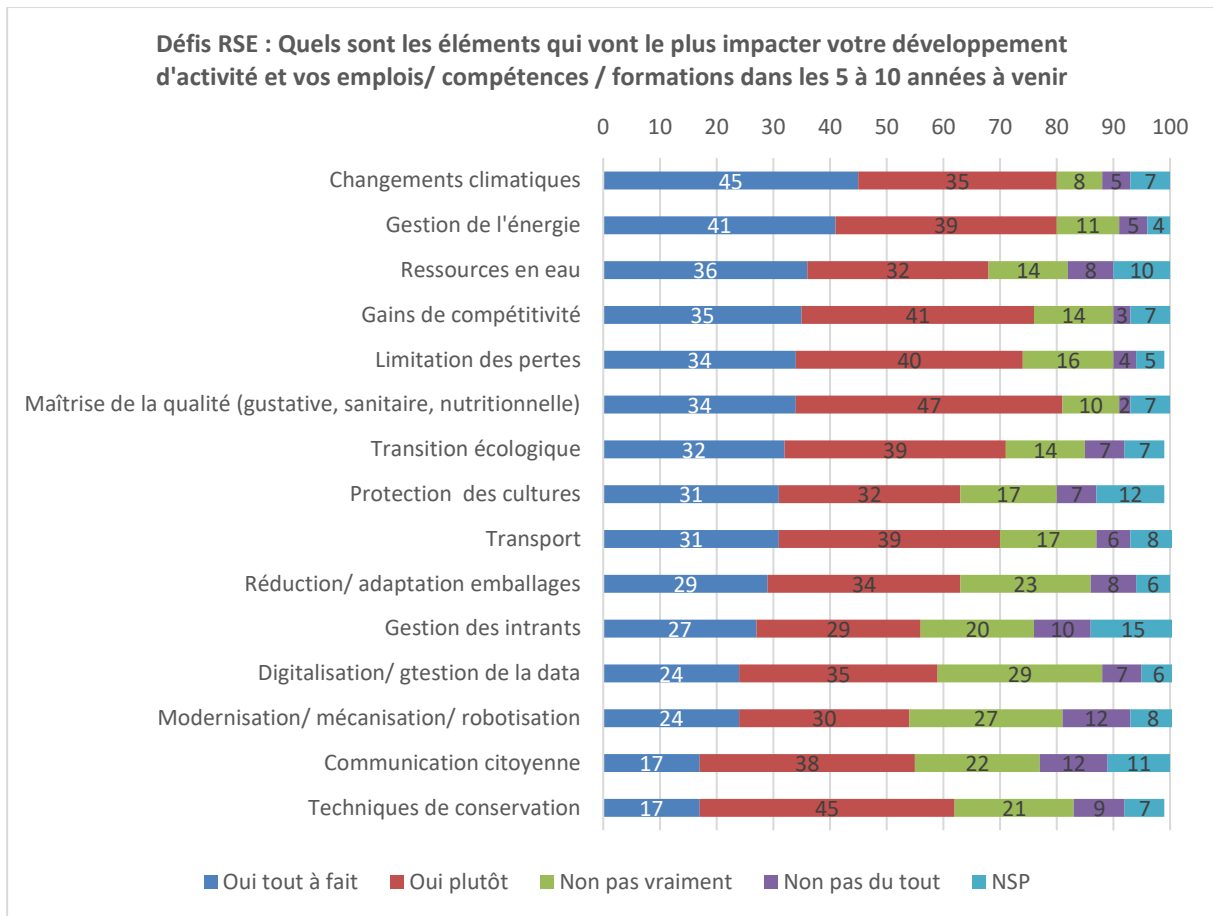


Figure 4 : Les enjeux RSE perçus par les professionnels de la filière des F&L (source : enquête web Fel'Compét)

D'importants besoins de formation mais un manque d'attractivité des métiers de la filière

→ Peu de formations initiales dédiées – des compétences singulières acquises par l'expérience

- Grand nombre d'espèces et de références, produits à forte périssabilité, incertitudes climatiques tant en production qu'au commerce, importante diversité des canaux de distribution, la filière fruits et légumes est structurée autour d'un panel d'entreprises de formes et de tailles très différentes mettant en œuvre des process très spécifiques. Chaque maillon de la filière gère tous les jours une offre différente, en termes d'espèces, de quantité et de qualité, qu'il s'agisse de la qualité des produits eux-mêmes (le calibre, la catégorie, la qualité, le respect du cahier des charge...) ou des qualités sanitaires et environnementales. La qualité commerciale et les quantités disponibles sont évaluées tous les jours, parfois plusieurs fois par jour. Ces pratiques d'approvisionnement à flux tendus s'opposent aux pratiques de production qui s'inscrivent dans un temps long, notamment pour les cultures pérennes. Elles sont singulières à la filière des fruits et légumes frais, et compliquent considérablement l'accès à un bon niveau de compétitivité et la mise en place d'une supply chain efficiente.
- Cela impose, à tous les maillons de la chaîne, depuis le producteur jusqu'au point de vente, la mobilisation de compétences singulières et spécifiques, dont l'acquisition est plus souvent aujourd'hui le résultat de l'expérience que de la formation initiale.

Cette expérience, acquise sur le terrain, est tout à fait essentielle. Elle permet la promotion d'acteurs peu qualifiés. Toutefois, elle ne favorise pas toujours la prise en compte des évolutions, ni une intégration réussie des innovations dans les organisations. Ainsi, les professionnels de la filière font le constat que

nombre de profils sont insuffisamment qualifiés. Ils soulignent l'importance de ce qu'ils appellent « l'apprentissage sur le tas ». Par ailleurs, la polyvalence souvent nécessaire liée à une diversité des situations et des produits est souvent longue à acquérir et implique une culture terrain et un historique « d'apprentissage en action » – éloigné des formations initiales notamment pour les nouveaux entrants.

- Peu de formations ou écoles proposent des spécialités fruits et légumes. Les premières rencontres et échanges semblent montrer que la prise en compte des questions environnementales et l'intégration de technologies innovantes (drones, capteurs, modèles...) amélioreraient très sensiblement l'image de ces métiers

→ De nouveaux modèles d'entreprises de grande taille avec des besoins en compétences adaptés

La filière se caractérise par un grand nombre d'acteurs (cf. partie *Une filière aux multiples acteurs*) mais aussi au sein de chaque stade une grande hétérogénéité de tailles d'entreprises et d'organisations qui en découlent. Les TPE et entreprises familiales encore largement représentées dans la filière cohabitent avec de nouvelles structures de très grande taille.

Par ailleurs, la tendance est à la baisse du nombre d'entreprises, à leur restructuration, ce qui engendre des difficultés de recrutement de personnel qualifié. À titre d'exemple, en production, ces quinze dernières années, le nombre d'exploitations fruitières est passé de 42 000 en 2011 à 27 600 en 2018. Cette baisse a été plus modérée pour les exploitations légumières dont le nombre est passé de 38 200 en 2011 à 30 900 en 2018.

Le panorama des entreprises de la filière s'en trouve bouleversé avec une concentration et une augmentation de leur taille. De nouveaux besoins en compétences émergent aussi bien aux plans managérial, technique et technologique qu'au plan des soft skills.

De nombreuses entreprises ont été amenées à créer des postes de management intermédiaire (par exemple création de postes de chefs de culture – selon Pole emploi en date du 29 avril 2022 : 476 offres « Chef de culture » étaient à pourvoir en France dans l'agriculture ou encore de responsables d'ateliers de fraîche découpe).

Ces entreprises de grande taille ont développé de nouveaux besoins en compétences :

- Compétences de gestion des capitaux, de pilotage et d'orientations stratégiques
- Compétence de veille technique, stratégique, juridique, de prise de décision, d'utilisation d'outils de pilotage
- Compétences de DRH (Directeur des ressources humaines), compétence accrue en RH (ressources humaines), capacité à recruter, à manager, à fidéliser (notamment via le déploiement de la marque employeur), à maîtriser la gestion du personnel au quotidien (management du changement, gestion des conflits...),

→ **Une pénurie de main d'œuvre à tous les stades de la filière, une perte d'emploi marquante en agriculture liée à des départs en retraite...**

L'agriculture est un secteur en perte d'emploi net à horizon 2030 dans le scénario de référence avec *Source : Zoom sur l'emploi national (Source DARES France 2030) :*

- Un redressement de l'emploi des métiers industriels
- Un développement continu des métiers de la construction et des services, notamment de la santé et des services aux personnes, alors que les emplois administratifs de la fonction publique poursuivraient leur déclin
- L'agriculture apparaît en 4^{-ème} position des secteurs qui continueront de perdre des emplois malgré des 40 % à 50 % de départs à la retraite d'ici 2030 (mutualité agricole JDD 19 fév. 2022) ; 89 % des postes à pourvoir concernent des départs en fin de carrière
- 32% des employeurs rencontrent des difficultés pour recruter en CDI compte tenu de l'absence des compétences requises (1^{er} rang) et d'un volume de candidats suffisant (emploi CDD)
- À titre d'exemple, pour l'arboriculture et maraîchage en Pays de Loire, les chefs d'exploitation et co-exploitants en activité en 2019 sont majoritairement proches de l'âge de la retraite : 50,6% ont plus de 50 ans en arboriculture et 39 % en maraîchage. L'enjeu de renouvellement des exploitations est donc primordial pour cette filière (source : Étude prospective besoins en emploi et en compétence actifs salariés – 2019/2025 - ANEFA Pays de la Loire)
- À tous les stades de la filière, une pénurie de profils est unanimement constatée par les professionnels

interrogés (surtout au stade de la production ou pour les PME de la filière), accentuée par de la concurrence inter-entreprises sur les profils techniques (acheteurs, vendeurs, responsables maintenance...)

- Cette pénurie s'accompagne d'un changement de rapport au travail « Les candidats veulent du sens, mais moins de responsabilités. Aujourd'hui c'est l'entreprise qui est « recrutée » et plus l'inverse. ».

A la question sur les types de contrats et leurs évolutions prévues à 3 ans, les professionnels ayant répondu à l'enquête web Fel'Compet mettent en avant des prévisions de croissance avec un nombre de contrats à la hausse (en particulier au stade production) comme l'indique la figure 5. Des perspectives similaires s'observent pour les contrats en alternance et les contrats saisonniers (cf en annexe 4 les résultats complets et détaillés de l'enquête web Fel'Compet).

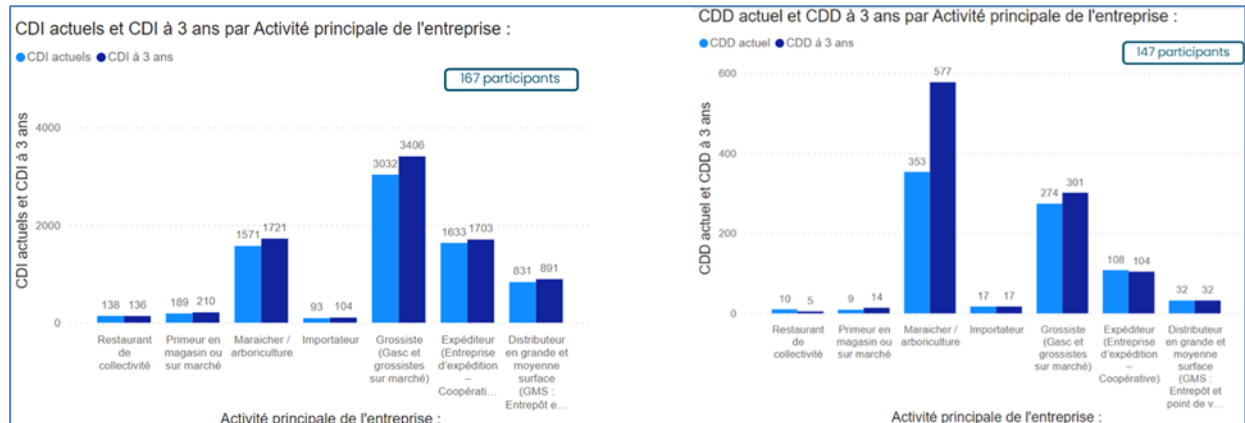


Figure 5 : les perspectives de croissance des entreprises de fruits et légumes (source : enquête web Fel'Compet – conception 2A Territoire – CTIFL)

→ Une filière qui souffre de son manque d'attractivité

- De plus, les métiers des fruits et légumes sont peu connus (et en particulier les métiers de l'expédition, du commerce de gros, de l'importation...) et souffrent d'un manque d'attractivité, ce qui engendre de graves difficultés de recrutement.
- Au stade de la production agricole, ces difficultés se font sentir dès le stade de la formation initiale qui peine à recruter de nouveaux élèves en maraîchage et arboriculture plus intéressés par d'autres filières comme les grandes cultures.

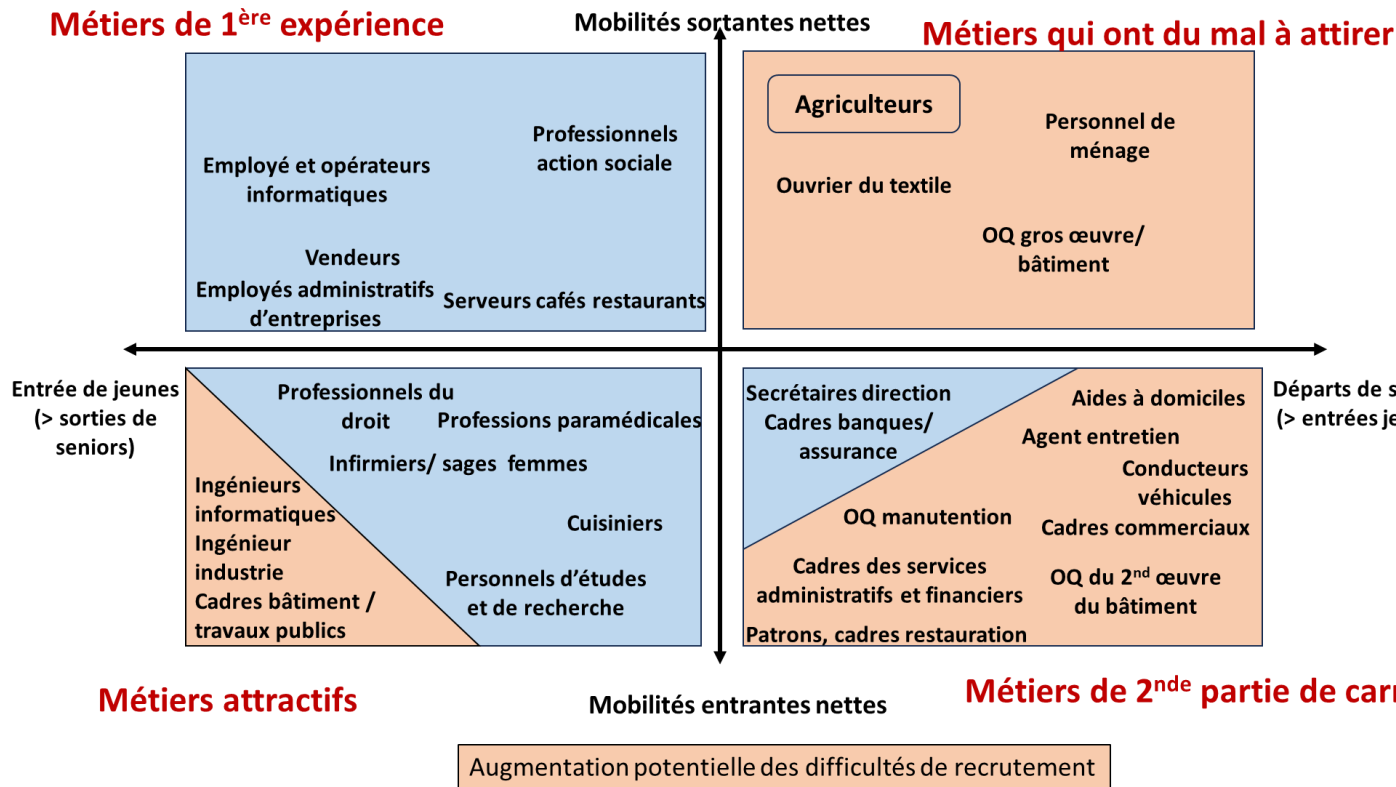


Figure 6 : Typologie des professions selon leurs flux entrants/ sortants et les difficultés de recrutement (Source : 16^{ème} édition de l'enquête annuelle sur l'emploi agricole FNSEA-IFOP Février 2022)

→ **Les principaux défis perçus par les professionnels en termes d'emploi et de formation**

- Les résultats de l'enquête web menée auprès des professionnels de la filière dans le cadre de ce diagnostic mettent en avant le fait que le recrutement est la préoccupation majeure, en incluant la difficulté à trouver des compétences et le volume de candidats.
- L'attractivité et la connaissance des métiers apparaissent dans un second registre de préoccupation et d'enjeux majeurs. Les conditions de travail et rémunération restent prégnantes avec 70 à 82 % d'éléments impactant l'emploi (figure 7)

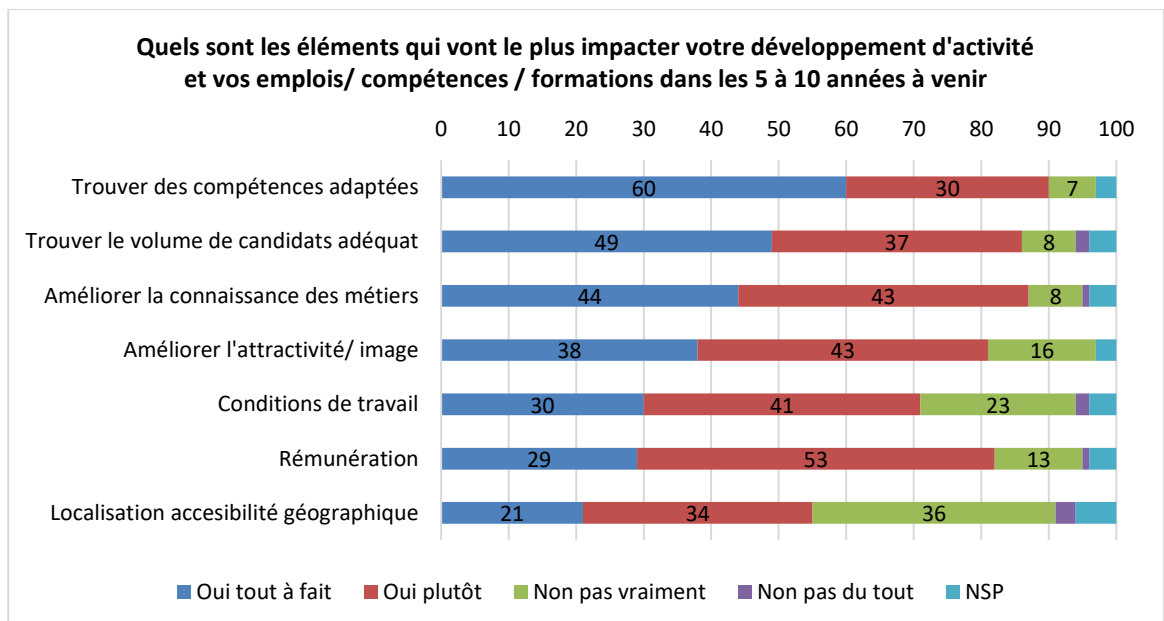


Figure 7 : Perception des enjeux qui vont le plus impacter les emplois en fruits et légumes (Enquête web Fel'Compét – conception CTIFL)

Concernant les enjeux en lien avec la formation, le premier souhait exprimé par les professionnels est, à 84 %, de bénéficier de formations adaptées. Suit ensuite le besoin d'améliorer la prise en charge financière (par les OPCO).

Si la formation continue est perçue comme un des leviers essentiels à l'évolution des métiers, c'est à l'endroit de la formation initiale, y compris par la voie de l'alternance, que les attentes sont les plus fortes (figure 8).

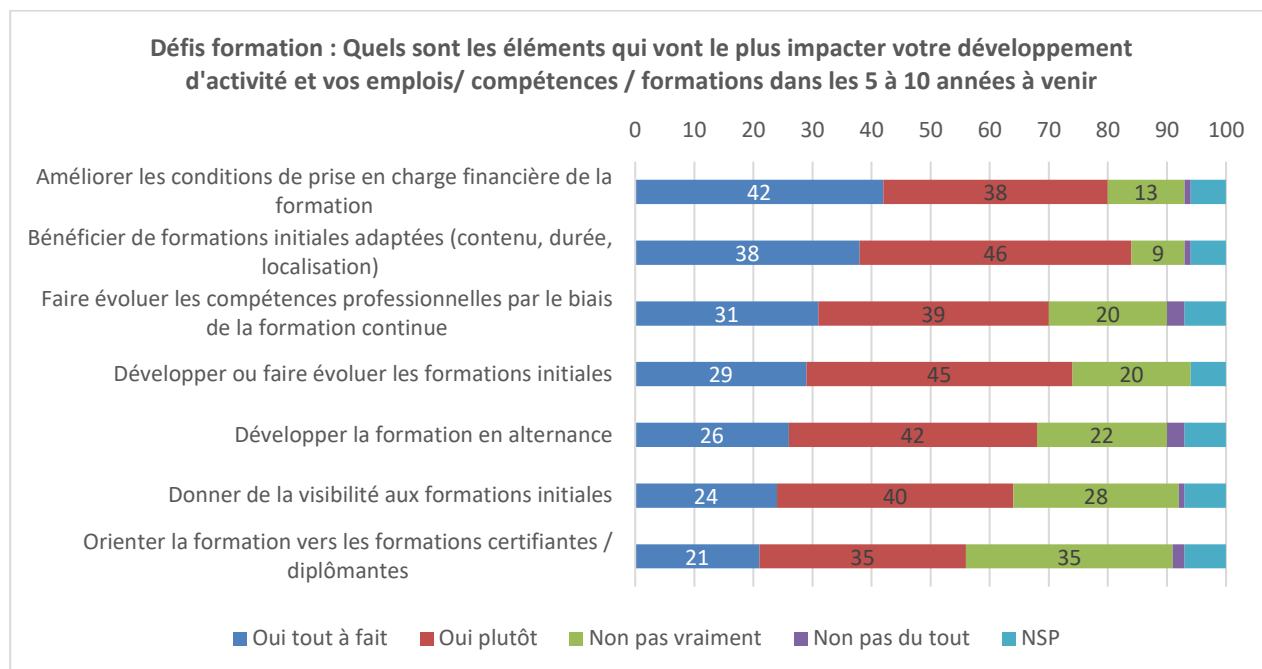


Figure 8 : Perception des enjeux qui vont le plus impacter la formation (Enquête web Fel'Compét – conception CTIFL)

Quelques verbatims significatifs issus des entretiens semi-directifs avec les experts
Des constats aux idées à suivre ?

Des constats :

- « L'image véhiculée de la filière n'est pas celle des cadres ou des managers de l'exploitation mais plutôt celle des saisonniers. »
- « En termes d'image, les savoir-faire ne sont pas suffisamment valorisés. Par exemple, 15 MOF primeurs ont remporté cette distinction. Bien que ce soit un réel vecteur de visibilité, la filière ne capitalise assez pas sur cette distinction. »
- « Les chefs d'entreprises veulent recruter des profils qui ont une ambition portée sur le travail (sens de l'opérationnel et du concret, apprentissage par l'expérience) - en d'autres termes une implication bien avant les qualifications (même si celles-ci sont nécessaires à l'évolution ou la mise à niveau dans certains domaines)
- Même si des alternants sont présents au sein de la filière, les formations ne sont pas attractives, les écoles ne communiquent pas assez. Dans certains cas l'alternance ne correspond pas au rythme de l'entreprise.
- Le corps enseignant ne connaît pas suffisamment les métiers, les messages transmis apportent un décalage de perception. La connexion entre le métier et l'enseignement n'est pas assez efficiente.

Des idées à suivre ?

- A la question : Quel est votre souhait pour la filière, ce qui vous semble prioritaire en termes d'emploi/compétences/formation ? :
 « Que tous les maillons de la chaîne de la profession se reconnectent au savoir-faire, à la connaissance des produits à une forme de « main verte » qui devrait être présente de l'amont à l'aval ; l'importance de la production/du produit – de l'origine – du vivant ».
- « L'attractivité de la filière et de la branche doit être travaillée. Il s'agit de mieux se coordonner

avec les différents stades de la filière (acteurs, organisations, ...) »

- Pour accompagner les transformations de la filière, il est nécessaire de développer la mécanisation et technicité pour plus d'attractivité, de créer des regroupements d'exploitants pour amortir les investissements, de mettre en avant l'écologie et le captage carbone et de valoriser la notion de sens et plaisir à produire. Et il ne faut pas oublier de revoir les salaires et les valoriser.
- « Faire reconnaître le métier de primeur comme faisant partie des artisans, pourrait donner une image autre - en effet, la réalisation par « la main de l'homme » prend toute sa dimension. »
- « Les difficultés majeures sont le recrutement (saisonniers, emploi qualifié et non-qualifié) parfois à cause de contingents imposés, la faible attractivité (salaire, conditions de travail, mauvaise connaissance des métiers), qui nuit fortement à l'image de la filière. La mécanisation et la prise en compte des outils d'aide à la décision, notamment pour les chefs de culture ou les chefs d'exploitation n'est que peu perçue de l'extérieur. Les étudiants ne sont plus intéressés par l'emploi saisonnier. »
- « Distribution : on remarque une moindre stabilité des effectifs dans les équipes fruits et légumes et le taux de turn over est particulièrement élevé, en tous les cas plus que par le passé. Il faut que la formation soit reconnue comme pour les bouchers ce qui permettrait d'ouvrir une carrière en F&L. Il n'y a jamais de formation diplômante mais que de l'expérience, ce qui ne permet pas de construire sa carrière. »

D'autres verbatims relevés lors des entretiens semi-directifs sont présentés en annexe 2.

Une filière aux multiples acteurs

• La distribution des fruits et légumes en France :

Tous les deux ans, le CTIFL met à jour le diagramme de la distribution des fruits et légumes frais (hors pommes de terre) ; Il permet d'évaluer les flux depuis la production jusqu'à la remise des produits aux consommateurs. Ainsi, il décrit les circuits empruntés par la production française et les importations vers la consommation des ménages, la restauration, la transformation et l'exportation. Les principaux flux sont estimés à partir de différentes sources statistiques.

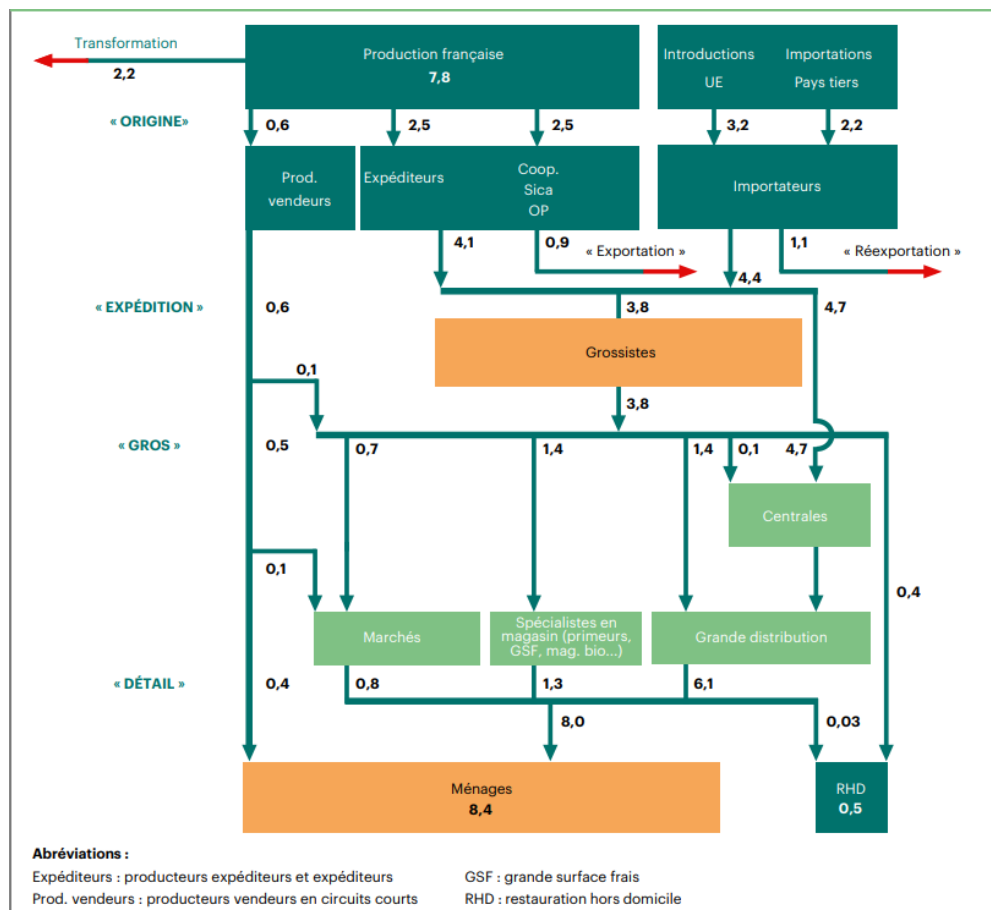


Figure 9 : Diagramme de la distribution des fruits et légumes frais (hors pommes de terre) en millions de tonnes en 2020 (sources SSP, Douane, Kantar, élaboration CTIFL)

- **Les chiffres clés de la filière fruits et légumes :**

Il ressort de ce schéma que 49% des fruits et légumes commercialisés sur le territoire national sont issus de l'introduction (29 %) et de l'importation (20%). Par ailleurs la part de la production française directement commercialisée par les producteurs, que ce soit en direction des ménages ou de la distribution (grossistes, points de ventes et/ou restauration), est de 10 %, soit environ 5 % de la totalité des volumes commercialisés et/ou transitant par le territoire national.

L'analyse de ces flux montre l'importance des différents acteurs de la filière. Le projet Fel'Compet a permis d'en préciser le rôle et les enjeux en matière de compétence.

Activité/Acteurs	Nombre d'entreprises (Chiffres 2022)	Nombres de salariés (Chiffres 2022)	Volumes traités (1000 t) (Chiffres 2020)	Observations remarques
Production de fruits et légumes Autre documentation	Fruits : 27 600 Légumes : 30 900	400 000	7 800	Les ventes faites par les producteurs directement aux consommateurs représentent 4.5 %
La coopération	200	8 500	2 500	Ces trois acteurs ont des missions similaires. Ils commercialisent, à leur stade, 94 % des fruits et légumes frais commercialisés sur le territoire national et 89,3% de ceux produits en France
L'expédition/exportation	250	10 000	2 500	
L'importation/réexportation	160	4 200	6 600	
Le commerce de gros	907	22 214	3 800	Les grossistes commercialisent, à leur stade, 44 % des fruits et légumes vendus sur le territoire national
La grande distribution	35 000 points de vente alimentaires généralistes	750 000 (Tous rayons confondus)	6 100	Les enseignes de la GMS commercialisent 67.8 % des fruits et légumes vendus aux consommateurs
Les primeurs sur marché et en points de vente	12 000	13 579	2 100	Les primeurs sur marché et en magasin commercialisent plus de 25 % des fruits et légumes vendus aux consommateurs
La restauration collective	81 495 restaurants	300 000 dont 75 000 cuisiniers	500	3 milliards de repas par an. 10 000 000 de convives par jour

Sources : Interfel ; CTIFL ; Akto, Insee ; Restau'Co ; Douanes ; Agreste ; Eurostat ; Saveurs Commerce

La filière des fruits et légumes est forte consommatrice de main-d'œuvre. À titre d'exemple, les exploitations agricoles de fruits et légumes représentent 14 % de l'ensemble des exploitations agricoles tous secteurs confondus (58 500 exploitations sur 416 000 selon les sources Agreste) et 49 % de la main d'œuvre (400 000 emplois en fruits et légumes sur les 814 000 emplois agricoles).

- **Le positionnement de chaque stade de la filière fruits et légumes :**

Les schémas et tableau ci-dessus montrent le positionnement de chaque stade de la filière fruits et légumes. Il apparaît notamment que :

- Le taux de dépendance de la France en fruits et légumes frais est de 49 %. Toutefois ce chiffre doit être modéré par le fait que près de 40 % des produits importés ne peuvent être produits dans l'hexagone au vu des conditions climatiques et de saisonnalité.

- Les ventes faites par les producteurs directement aux consommateurs représentent, en volume, 4.5 % des fruits et légumes frais remis aux consommateurs (hors RHD). Si on y ajoute ceux vendus au dernier intermédiaire (points de vente), ce qui correspond à la définition du circuit court, ce chiffre monte à 7.1 % et 10,7 % des fruits et légumes frais (hors transformation) produits en France.
- La première mise en marché, représentée par la coopération, l'expédition/exportation et l'importation/réexportation, dont les rôles sont de « sourcer », transporter, conserver, trier, affiner, mûrir, conditionner, vendre et expédier les fruits et légumes est un nœud stratégique primordial de la filière. À ce stade, sont travaillés plus de 94 % des fruits et légumes frais vendus dans l'hexagone et plus de 89 % de ceux produits en France.
- Le commerce de gros, s'il a connu de fortes évolutions ces dernières décennies, avec notamment une augmentation de la taille des entreprises et une diminution de leur nombre, commercialise, à son stade, 44 % des fruits et légumes frais vendus sur le territoire national. Il touche toutes les formes de commerce, y compris la grande distribution, et reste le fournisseur principal des primeurs et de la restauration collective.
- La grande distribution est le leader de la commercialisation des fruits et légumes en France. L'approvisionnement de ses points de vente est essentiellement issu de ses propres centrales, elles-mêmes majoritairement approvisionnées par les entreprises de première mise en marché.
- Les primeurs en magasin et sur marché représentent plus de 25 % des volumes commercialisés auprès des consommateurs (hors RHD). Sur certaines espèces, particulièrement sensibles et/ou spécifiques, ce chiffre peut atteindre près de 50 %. Ils s'approvisionnent majoritairement auprès du commerce de gros même s'ils achètent aussi directement aux producteurs.

Il ressort de ces chiffres que le développement de la consommation des fruits et légumes, élément essentiel d'une alimentation saine et durable, ainsi que la maîtrise de l'impact de l'activité fruits et légumes sur l'environnement, passent par la maîtrise et l'amélioration constante de l'ensemble des processus à chaque stade de la filière. Amélioration qui nécessite et nécessitera le développement des compétences existantes et l'acquisition de nouvelles. Les travaux de Fel'Compet ont permis d'identifier les différents acteurs d'en décrire les missions et d'identifier, pour chacun d'eux, les métiers et les compétences clés.

→ Un plan filière ambitieux

Il a en effet pour ambition de réduire l'écart entre les objectifs publics, les capacités d'évolution de la filière et la réponse aux demandes des consommateurs ainsi qu'aux attentes sociétales. Pour cela il s'articule autour de deux axes et quatre objectifs.

- « **Créer et répartir la valeur** par une alimentation saine, sûre et durable et accessible à tous »
- « **Renforcer la confiance des consommateurs** par une alimentation saine, sûre et durable et accessible à tous »
- Renforcer la compétitivité et l'attractivité des productions françaises au sein des marchés
- Soutenir la consommation des fruits et légumes
- Renforcer la place des entreprises et des produits à l'international
- Mieux expliquer et valoriser les pratiques réelles de la filière afin de réduire l'écart entre les comportements des consommateurs et les attentes citoyennes

Les acteurs identifiés et étudiés sont :

- Maraîcher
- Arboriculteur
- Expéditeur (société d'expédition/coopérative)
- Importateur
- Grossiste
- Distributeur en grande et moyenne surface (Entrepôt et points de vente)
- Primeur en magasin et/ou sur marché
- Restaurateur en collectivité

La cartographie des métiers et des compétences

La cartographie des métiers de la filière fruits et légumes a été faite à partir de l'analyse bibliographique et des entretiens avec les experts et professionnels de la filière. L'analyse bibliographique a permis une première identification des acteurs, des principaux défis qu'ils doivent relever, et des leviers, existants ou futurs, à actionner. Les entretiens, quant à eux, ont permis de vérifier, confirmer, infirmer et compléter les conclusions de l'analyse bibliographique. Le tableau ci-dessous résume la cartographie ainsi établie, dont le détail est présenté dans l'outil joint « Cartographie des métiers de la filière fruits et légumes ».

Afin de circonscrire le champ de ce diagnostic et ainsi de mieux identifier et traiter les priorités, une prochaine étape permettra de faire un choix des métiers les plus impactés par les priorités France 2030. Il s'agit notamment, pour chaque métier jugé prioritaire, de décrire les principales activités, les savoir-être, savoir-faire et prérequis nécessaires à son exercice, les évolutions attendues en matière de compétences techniques, environnementales, digitales et numériques, ainsi que les thèmes à prendre en compte pour les formations futures.



Maraîcher



Arboriculteur



Expéditeur (Entreprise d'expédition - coopérative)



Importateur



Grossiste (GASC et grossistes sur marché)



Distributeur en grande et moyenne surface (GMS) - Entrepôt et point de vente



Primeur en magasin ou sur marché



Restaurant de collectivité

→ Liste des métiers par acteurs

Familles de métiers	Producteur	Expéditeur (société d'expédition/coopérative)	Importateur	Grossiste	Distributeur en grande et moyenne surface (entrepôt et points de vente)	Primeur en magasin et/ou sur marché	Restaurant de collectivité
Les métiers de direction	Chef d'exploitation Directeur de site Responsable d'unité d'exploitation	Chef d'entreprise Directeur général	Chef d'entreprise Directeur général	Chef d'entreprise Directeur général Chef d'entreprise de vente sur marché (Carreau) Directeur de site	Chef d'entreprise/Directeur général Directeur commercial Directeur d'entrepôt Directeur de point de vente	Chef d'entreprise Responsable du point de vente (magasin ou sur marché)	Directeur de restaurant Chef gérant restauration collective
Les métiers de la conduite de la culture et de l'agronomie	Ouvrier (ou agent de production) non qualifié Ouvrier (ou Agent) de cultures Tractoriste Chef d'équipe ou responsable de chantier Chef de culture ou second d'exploitation						
Les métiers du conseil	Technicien de maintenance/mécanique Technicien ou conseiller cultures serre, plein champ ou vergers (matériel végétal, irrigation, fertilisation, protection des cultures, surveillance des ravageurs, gestion de l'énergie...)	Technicien ou conseiller cultures serre, plein champ ou vergers (matériel végétal, irrigation, fertilisation, protection des cultures, surveillance des ravageurs, gestion de l'énergie...)					
Les métiers du marketing		Responsable marketing opérationnel Chef de marché Chef de produit	Responsable marketing/Communication Chef de marché Chef de produit	Responsable marketing ou chargé de marketing opérationnel Chef de marché digital Chef de produit	Category manager Chargé de marketing digital Responsable concept	Responsable communication, e-commerce/ site marchand Responsable marketing	

Les métiers de l'achat et de l'approvisionnement		Responsable achat approvisionnement Acheteur Acheteur/Vendeur	Sourceur Responsable achat approvisionnement Acheteur Acheteur/Vendeur	Sourceur/Acheteur Responsable achat/Approvisionnements Acheteur/Vendeur	Sourceur/ Gestionnaire en approvisionnement Responsable achat/ approvisionnement Acheteur Acheteur/vendeur en fruits et légumes	Responsable des achats Acheteur	Acheteur Approvisionneur
Les métiers de la gestion des flux de produits/organisation du travail (réception stockage et conditionnement)	Responsable de site de production ou de station de conditionnement Responsable de la préparation produits Responsable de ligne Ouvrier de conditionnement	Responsable de site de production ou de station de conditionnement Responsable de la préparation produits/Conditionnement Conducteur de ligne Conducteur de machine Ouvrier de conditionnement	Spécialiste de la conservation Murisseur Responsable de site, d'entrepôt Responsable de la préparation des produits Chef d'équipe, chef de ligne Ouvrier de conditionnement	Responsable de la préparation des produits Chef d'équipe, chef de ligne Ouvrier de conditionnement			
Les métiers de la restauration							Responsable restauration Traiteur Chef de cuisine Second de cuisine Chef de partie Cuisinier Commis de cuisine Plongeur Chef de rang Agent de restauration Serveur
Les métiers de la logistique	Responsable logistique /Exploitation Responsable préparation de commandes Responsable de stockage/ conservation Chauffeur transport ramasse // livraison Manutentionnaire/ cariste/ palettisation/ préparateur de	Responsable logistique /Exploitation Responsable préparation de commandes Responsable de stockage Spécialiste conservation - Affinage Chauffeur transport ramasse // livraison	Transitaire Chargé de la planification et de l'approvisionnement Déclarant douanes Réceptionnaire Responsable logistique exploitation Responsable stockage	Responsable entrepôt / Manager logistique Chef d'équipe logistique (transport, préparation de commandes...) Gestionnaire de stock Réceptionnaire/ cariste/ magasinier Murisseur/affineur	Responsable entrepôt / Manager logistique Responsable ou Chef d'équipe logistique (réception, transport, préparation de commandes...) Gestionnaire de stock et de zone de préparation Réceptionnaire/ cariste/ magasinier	Gestionnaire des stocks / flux en entrepôt et point de vente Préparateur expéditeur de commandes (entrepôt, e-commerce) Chauffeur PL Chauffeur / livreur	



	commande	Manutentionnaire/ cariste/ palettisation/ préparateur de commande	Responsable de la préparation des commandes Chauffeur transport ramasse // livraison Responsable des systèmes d'information Manutentionnaire/ cariste/ palettisation/ préparateur de commande	Préparateur de commande Mécanicien Chauffeur-Livreur	Préparateur de commande Chauffeur/livreur		
Les métiers de la qualité	Responsable QHSE Technicien - Responsable Animateur QHSE Chargé de la RSE - développement durable Agrééur/Contrôleur qualité Auditeur qualité Responsable traçabilité	Responsable QHSE Technicien - Responsable Animateur QHSE Chargé de la RSE - développement durable Agrééur/Contrôleur qualité Responsable traçabilité Responsable des programmes opérationnels	Responsable QHSE Technicien - Responsable Animateur QHSE Chargé de la RSE - développement durable Agrééur/Contrôleur qualité Responsable traçabilité	Responsable QHSE Technicien - Animateur / assistant QHSE Chargé de la RSE - développement durable Agrééur/Contrôleur qualité	Responsable qualité hygiène sécurité environnement Chargé de la RSE - développement durable Technicien - Animateur / assistant QHSE Agrééur/Contrôleur qualité	Responsable QHSE Technicien - Animateur / assistant QHSE Chargé de la RSE - développement durable Agrééur/Contrôleur qualité	Responsable Qualité Agrééur fruits et légumes Diététicien
Les métiers de la vente	Vendeur B to C	Responsable commercial (vente) Directeur par type de clientèle (France/Régions/Produits) Responsable des comptes clés Vendeur/Commercial itinérant Vendeur par téléphone Assistant commercial	Responsable commercial Vendeur Assistant commercial / Administration des ventes	Directeur commercial Manager d'équipe commerciale sédentaire Manager d'équipe commerciale itinérante Vendeur/commercial itinérant Vendeur / commercial grands compte/ RHD/ spécialiste d'un produit ou groupe de produits Vendeur sur carreau Télévendeur Administrateur des ventes	Directeur commercial Manager d'équipe commerciale sédentaire Télévendeur	Vendeur / commercial (RHD/ Comités d'entreprise...)	
Les métiers de la vente aux consommateurs	Vendeur B to B				Manager secteur produits frais Manager de Rayon Employé de rayon première gamme Hôte de caisse	Responsable commercial Vendeur conseil Hôte de caisse et d'accueil en petites unités de vente	

Les métiers en développement et/ou en forte évolution	Responsable robotique/mécanisation maintenance Énergéticien (serre et abris chauffés) Responsable R&D Responsable des systèmes d'information (SI)	Spécialiste méthodes et planification Énergéticien Responsable robotique et maintenance Responsable R et D /Innovation Responsable des systèmes d'information (SI)	Spécialiste méthodes et planification Énergéticien Responsable robotique et maintenance Responsable R et D /Innovation Responsable des systèmes d'information (SI)	Technicien informatique Responsable des systèmes d'information (SI) Vendeur VCPE Responsable d'atelier VCPE Ouvrier de préparation VCPE	Concepteur de sites marchands Préparateur de commande en drive Responsable des systèmes d'information (SI) - blockchain Mécanisation/ automatisation Employé de rayon VCPE Responsable d'atelier VCPE Ouvrier de préparation VCPE	Primeur traiteur fruits et légumes Responsable RSE Vendeur conseil VCPE Responsable d'atelier VCPE Ouvrier de préparation VCPE	
Les métiers de l'administration et de la gestion	Contrôleur de gestion Responsable RH Responsable de programme opérationnel	Contrôleur de gestion Responsable RH Responsable de programme opérationnel	Contrôleur de gestion Responsable RH Responsable formation Responsable des flux administratifs	Contrôleur de gestion Responsable Comptabilité DRH Chargé RH Responsable formation Comptable DAF Gestionnaire crédits clients Gestionnaire de paie Caissier-Facturier Assistant administratif			


Il ressort de ce tableau que certains métiers sont spécifiques à certains acteurs (chef de culture ou second d'exploitation), et que d'autres, nombreux, sont communs à plusieurs d'entre eux (Responsable QHSE). Même si les mots ne recouvrent pas toujours exactement les mêmes réalités, nous verrons que les compétences nécessaires à leur exercice sont très souvent transposables d'un acteur à l'autre. Cela nous permettra, ci-après, de définir des thématiques de formation communes aux différents métiers et ainsi d'améliorer l'employabilité des formés.

→ Les différents acteurs de la filière, enjeux et leviers pour les priorités 2030


- **Producteur : Maraîcher- Arboriculteur :**

Acteur	<p align="center">Producteur : Maraîcher- Arboriculteur</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">   </div>
Missions	<p>Les producteurs ont pour principales missions de produire des fruits et légumes, les stocker, les conditionner les vendre et les livrer.</p>
Enjeux	<p>Les principaux enjeux des producteurs sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer et mettre en œuvre des systèmes de production durables et faire face à la transition écologique. • Maintenir la compétitivité dans un environnement fortement concurrentiel à l'échelle européenne et mondiale • Renforcer la souveraineté alimentaire de la France en réduisant sa dépendance aux importations. Porter l'approvisionnement national de 50 à 60%. • Répondre la demande sociétale : des produits irréprochables sur le plan sanitaire, engouement pour les produits locaux, produits bio « sans pesticides ». • Recruter les compétences adaptées • Préparer la succession de l'exploitation
Les leviers	<ul style="list-style-type: none"> • L'innovation (innovation variétale, techniques de production, mécanisation) • Le maintien des productions fruitières et légumières, le développement de productions nouvelles adaptées à la nouvelle donne climatique (agrumes...) • L'optimisation de la gestion des ressources et en particulier de l'énergie et de l'eau • L'amélioration de la performance économique des acteurs, productivité de la masse salariale, la compétitivité hors prix.... • Le développement de la consommation • L'amélioration de la compétitivité de la production française à l'exportation par notamment le renforcement des politiques de marque et de la performance commerciale • La logistique maîtrise de la logistique du transport, notamment au niveau de la collecte des produits (premier Km). (En termes de conservation et de transport parfois difficiles et insurmontables : zones de production très enclavées, réseaux routiers insuffisant et défectueux)
Défis majeurs	<p>Les producteurs ayant répondu au questionnaire web considèrent que les principaux défis qui vont le plus impacter leurs emplois, leurs besoins en compétence et les formations nécessaires sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En matière de RSE : la gestion de la ressource en eau, la protection des cultures et d'une manière plus générale, le dérèglement climatique. • En matière d'emploi : l'amélioration de la connaissance des métiers de la production de fruits et légumes, la capacité à proposer des rémunérations attractives et dans une moindre mesure, la capacité à trouver le volume de candidats adéquat. • En matière de formation : le fait de bénéficier de formations initiales adaptées, l'amélioration des conditions de prise en charge des formations et le développement de formations initiales. •


- **Expéditeur (société d'expédition et coopérative) :**

Acteur	<p style="text-align: center;">Expéditeur (société d'expédition et coopérative)</p> 
Missions	Les expéditeurs ont pour principales missions d'acheter, collecter, conserver, trier-conditionner, vendre et expédier les fruits et légumes
Enjeux	<p>Les principaux enjeux des expéditeurs sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être compétitifs sur les marchés français européens et mondiaux dans un environnement fortement concurrentiel. • Renforcer la souveraineté alimentaire de la France en réalisant des gains de compétitivité. • Optimiser la productivité des opérations de conservation, de tri-conditionnement et de transport. • Garantir une alimentation saine et durable en garantissant l'innocuité des produits et des process. • Valoriser les démarches QHSE initiées et mise en œuvre par la production auprès du commerce et de la distribution • Participer à l'élaboration des systèmes de production durables et les valoriser sur les différents marchés. • Participer au développement de la consommation des fruits et légumes
Les leviers	<ul style="list-style-type: none"> • L'innovation technologique, technique et organisationnelle (matériel, process partenariat...) • Initiant des politiques de partenariat avec la production • L'élaboration et le suivi de processus efficaces permettant des économies d'échelle • L'optimisation de la gestion des ressources et en particulier de l'énergie et de l'eau • La mise en place de démarches QHSE (voir encart) • L'élaboration de stratégies commerciales (segmentation qualitative, prix, canaux de distribution, renforcement des politiques de marque ...) répondant aux enjeux commerciaux, sociétaux et réglementaires. • La maîtrise de la logistique du transport, notamment au niveau de la collecte des produits (premier Km) et d'optimisation du transport aval. • Le développement de la consommation • L'amélioration de la compétitivité de la production française à l'exportation par notamment le renforcement des politiques de marque et de la performance commerciale • La maîtrise de la logistique du transport, notamment au niveau de la collecte des produits (premier Km). (En termes de conservation et de transport parfois difficiles et insurmontables : zones de production très enclavées, réseaux routiers insuffisants et défectueux)
Défis majeurs	<p>Les expéditeurs (sociétés d'expédition – Coopératives) ayant répondu au questionnaire web considèrent que les principaux défis qui vont le plus impacter leurs emplois, leurs besoins en compétence et les formations nécessaires sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En matière de RSE : la maîtrise de la qualité sanitaire, nutritionnelle et gustative, le dérèglement climatique et la capacité à améliorer la compétitivité des entreprises d'expédition française. • En matière d'emploi : la capacité à trouver le volume de candidats ayant les compétences adéquates et l'amélioration de la connaissance, de l'attractivité et de l'image des métiers de l'expédition. • En matière de formation : l'amélioration des conditions de prise en charge des formations, le fait de bénéficier de formations initiales adaptées et de les développer. •


- **Importateur :**

Acteur	<p style="text-align: center;">Importateur</p> 
Missions	<p>Les importateurs ont pour principales missions de « sourcer », acheter, transporter, approvisionner, contrôler, stocker /conserver, conditionner, murir, vendre et expédier les fruits et légumes</p>
Enjeux	<p>Les principaux enjeux des importateurs sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être compétitifs sur les marchés français européens et mondiaux dans un environnement fortement concurrentiel • Optimiser la productivité des opérations de conservation, de tri-conditionnement et de transport • Garantir la qualité organoleptique de l'offre de fruits et légumes introduits et/ou importés • Commercialiser une offre de produits complémentaires de ceux issus de la production française • Renforcer la souveraineté alimentaire de la France en diversifiant les origines et sécurisant les introductions et importations • Satisfaire aux exigences du marché européen : ex : produits biologiques, produits zéro résidus de pesticides • Assurer la conformité des produits aux règles sanitaires, phytosanitaires et douanières en vigueur en Europe et en France • Garantir une alimentation saine et durable en garantissant l'innocuité des produits et des process. • Participer au développement de la consommation des fruits et légumes • Recruter les compétences adaptées
Les leviers	<ul style="list-style-type: none"> • L'innovation technologique, technique et organisationnelle (matériel, process partenariat...) • L'initialisation de politiques de partenariat avec les producteurs et importateurs • L'élaboration et le suivi de processus efficaces permettant des économies d'échelle • Le développement de procédures d'autocontrôle en lien avec les organisations professionnelles et les pouvoirs publics • La mise en place de démarches QHSE (voir encart) • L'élaboration de stratégies commerciales (segmentation qualitative, prix, canaux de distribution, renforcement des politiques de marque ...) répondant aux enjeux commerciaux, sociétaux et réglementaires. • La maîtrise de la logistique du transport, notamment au niveau de la collecte des produits (premier Km) et d'optimisation du transport aval.
Défis majeurs	<p>Les importateurs ayant répondu au questionnaire web considèrent que les principaux défis qui vont impacter leurs emplois, leurs besoins en compétence et les formations nécessaires sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En matière de RSE : la maîtrise et l'optimisation des transports, le dérèglement climatique et la nécessaire transition écologique. • En matière d'emploi : la disponibilité de compétences adaptées, la connaissance des métiers de l'importation de fruits et légumes et les nouvelles attentes en matière de condition de travail. • En matière de formation : le fait de bénéficier de formations initiales et continues adaptées, l'amélioration des conditions de prise en charge des formations. •

- **Grossistes :**


Acteur	<p style="text-align: center;">Grossiste</p> 
Définitions	<p>Il existe deux formes de commerce de gros en fruits et légumes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les grossistes sur carreau (ou sur marché) : Ils réalisent la vente directement en face à face avec leurs clients. Ils sont regroupés sur un marché dit « de gros », comme le Marché de Gros de Lyon-Corbas, et sur les Marchés d'Intérêt National (MIN), comme le MIN de Rungis, le MIN de Lomme/Lille... • Les grossistes à service complet : Ce sont de véritables plateformes multi-frais qui incluent dans leur service la livraison des produits chez leurs clients.
Missions	<p>Les grossistes ont pour principales missions de « sourcer », d'acheter, contrôler, trier-conditionner, affiner, vendre-conseiller, transporter, distribuer et livrer les fruits et légumes</p>
Enjeux	<p>Les principaux enjeux du commerce de gros sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire le lien entre l'aval et l'amont : • D'une part, porter les demandes du commerce, de la distribution et de la restauration auprès des expéditeurs, des producteurs et des importateurs • D'autres part, valoriser les produits et démarches de l'amont auprès du commerce, de la distribution et de la restauration. • Fidéliser à la fois les fournisseurs et les clients • Garantir une alimentation saine et durable en garantissant l'innocuité des produits et des process • Valoriser les démarches QHSE initiées et mise en œuvre par la production auprès du commerce et de la distribution • Participer au développement de la consommation des fruits et légumes • Développer la polyvalence des collaborateurs • Réussir la transition numérique et la transition écologique • Être compétitifs dans un environnement fortement concurrentiel, notamment sur le marché français • Diversifier l'offre et améliorer l'offre • Recruter les compétences adaptées • Préparer la succession et la transmission de l'entreprise
Les leviers	<ul style="list-style-type: none"> • La mise en place et l'animation de politiques de partenariat, tant en amont qu'en aval • La formation initiale et continue • Développer l'AFEST • L'innovation technologique, technique et organisationnelle (matériel, process partenariat...) • L'optimisation de la gestion des ressources et en particulier de l'énergie • La mise en place de démarches QHSE (voir encart) • L'élaboration de stratégies commerciales (segmentation qualitative, prix, canaux de distribution, renforcement des politiques de marque ...) répondant aux enjeux commerciaux, sociétaux et réglementaires • La maîtrise de la logistique du transport, tant en amont (réceptions) qu'en aval (livraisons). • Le développement de gammes de « prêt à l'emploi »
Défis majeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Les grossistes ayant répondu au questionnaire web considèrent que les principaux défis qui vont le plus impacter leurs emplois, leurs besoins en compétence et les formations nécessaires sont les suivants : • En matière de RSE : la limitation des pertes, l'optimisation de la logistique et du transport, tant à l'amont qu'à l'aval, et la limitation de la consommation d'énergie • En matière d'emploi : la capacité à trouver le volume de candidats ayant les compétences adéquates et l'amélioration de la connaissance, de l'attractivité et de l'image des métiers de gros en fruits et légumes. • En matière de formation : le fait de bénéficier de formation initiales adaptées et de les développer, l'amélioration des conditions de prise en charge des formations.

- **Distributeur en grande et moyenne surface (Entrepôt et points de vente)**

Acteur	<p style="text-align: center;">Distributeur</p> 
Contexte	<p>Ce stade regroupe hypermarchés, supermarchés, discounters, drive : 190 milliards d'euros en France. 6 grands groupes partagent 85 % du marché (Carrefour, Auchan, Leclerc, Casino, Les Mousquetaires et Système U). Leur rôle est de tisser des relations commerciales avec les fournisseurs afin de satisfaire les consommateurs et de promouvoir une meilleure alimentation.</p> <p>Répartition du nombre de magasins par enseigne en France : source : https://www.jebosseengrandedistribution.fr/2020/05/21/chiffres-grande-distribution-france/)</p> <p>Leclerc : 681 magasins (dont 547 hypermarchés) ; Auchan : 119 magasins (source 2018) ; Intermarché : 1835 (source 2016) / Plus de 300 magasins Netto ; Système U : 1500 magasins (source) ; Lidl : plus de 1500 magasins (plus de 50 ouvertures prévues en 2020) ; Carrefour : 1071 Carrefour Market, 3959 commerces de proximité (Proxi, Carrefour Bio, Carrefour Contact, Carrefour Express et Carrefour City), 248 hypermarchés et 146 Promocash (source : 2020) ; Aldi : 868 magasins (au 31 déc. 2019) ; Géant Casino : 411 Casino supermarchés, 109 hypermarchés et 790 Petit Casino (source : fin 2019) ; Franprix : 877 magasins ; Leader Price : 70 magasins (cession de 567 magasins et de trois entrepôts en France métropolitaine en 2019) ; Monoprix : 316 magasins et 152 Monop' ; Naturalia : 205 magasins ; Spar : 870 magasins ; Vival : 1620 Biocoop : 623 bio</p>
Missions	<p>Les distributeurs ont pour principales missions de « sourcer », acheter, contrôler, stocker, approvisionner les points de vente, préparer les fruits et légumes de première gamme, élaborer les produits prêts à l'emploi, exposer à la vente, vendre les fruits et légumes.</p>
Enjeux	<p>Les principaux enjeux des distributeurs sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantir une alimentation saine et durable en garantissant l'innocuité des produits et des process • Valoriser les démarches QHSE initiées et mise en œuvre par la production et la première mise en marché auprès des consommateurs • Participer au développement de la consommation des fruits et légumes • Être compétitifs dans un environnement fortement concurrentiel sur un marché en fin de développement • Optimiser la supply Chain (qui compte 13% des effectifs de la branche) tant au plan de la logistique que de la qualité des produits • Approvisionner les points de vente (73% des effectifs de la branche) en proposant le meilleur rapport qualité/prix • Répondre aux difficultés des clients liées à l'inflation • Fidéliser les clients • Diversifier et améliorer l'offre pour faire face aux évolutions d'habitudes de consommation • Développer le e-commerce • Maîtriser les coûts au point de vente • Réussir la transition écologique • Réussir la transition numérique • Recruter les compétences adaptées
Les leviers	<ul style="list-style-type: none"> • La mise en place et l'animation de politiques de partenariat, tant en amont qu'en aval • La formation initiale et continue • L'optimisation de la gestion des ressources et en particulier de l'énergie • Le développement de la numérisation des informations et des échanges (EDI) et de leur standardisation • La mise en place de démarches QHSE et la valorisation de celles mise en place par les acteurs de la première mise en marché • La maîtrise de la logistique du transport, tant en amont (réceptions) qu'en aval

	<p>(livraisons)...</p> <ul style="list-style-type: none">• L'élaboration de stratégies commerciales (segmentation qualitative, prix, renforcement des politiques de marque distributeurs et/ou fournisseurs, mise en avant des SIQO ...) répondant aux enjeux commerciaux, sociétaux et réglementaires• Le développement de concepts merchandisings nouveaux• Le développement de gammes de « prêt à l'emploi »• L'innovation technologique, technique et organisationnelle (matériel, process partenariat...)• L'acquisition et le développement de compétences spécifiques aux fruits et légumes• La qualité de la communication sur le rayon fruits et légumes
Défis majeurs	<p>Les distributeurs ayant répondu au questionnaire web considèrent que les principaux défis qui vont le plus impacter leurs emplois, leurs besoins en compétence et les formations nécessaires sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• En matière de RSE : la digitalisation et la gestion des données, la maîtrise de la qualité sanitaire, nutritionnelle et gustative et la limitation des pertes.• En matière d'emploi : la capacité à trouver le volume de candidats ayant les compétences adéquates et l'amélioration de la connaissance, l'attractivité et de l'image des métiers de la distribution de fruits et légumes.• En matière de formation : la disponibilité de candidats compétents, la connaissance et l'attractivité des métiers de la distribution de fruits et légumes.•

- **Primeur en magasin et sur marché**


Acteur	<p style="text-align: center;">Primeur en magasin Et sur marché</p> 
Contexte	<ul style="list-style-type: none"> • Environ 12 000 Primeurs en France dont 5 122 sur les marchés • 30 000 actifs dont 13 579 salariés • La vente de détail représente 30% de la distribution de fruits et légumes en France et génère un CA de 3,5 milliards € • Une part de marché conséquente pour certains fruits et légumes : abricot (50%), cerise (60%), fraise (35%), Prune (40%), ... • 10 primeurs avec le titre de « Un des Meilleurs Ouvrier de France » depuis 2011 • L'alimentation générale est l'activité principale de la branche « commerce de détail spécialisé » (32%), suivi par les fruits et légumes (18%), les commerces généralistes Bio (11%), les boissons (8%) et les crèmeries/fromageries (7%)
Missions	<p>Les primeurs ont pour principales missions de « sourcer », acheter, approvisionner, stocker, préparer les fruits et légumes de première gamme, élaborer les produits prêts à l'emploi, exposer à la vente, mettre les produits en valeur, entretenir l'étal, vendre, conseiller</p>
Enjeux	<p>Les principaux enjeux des primeurs en magasin sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantir une alimentation saine et durable en garantissant l'innocuité des produits et des process. • Valoriser les démarches QHSE initiées et mises en œuvre par les acteurs de la production, de la mise en marché et du stade de gros auprès des consommateurs • Participer au développement de la consommation des fruits et légumes • Être compétitifs dans un environnement fortement concurrentiel sur un marché en fin de développement et « dominé » par la grande distribution • Diversifier et améliorer l'offre pour faire face aux évolutions d'habitudes de consommation • Maîtriser les coûts au point de vente • Réussir la transition écologique et répondre aux attentes des consommateurs en matière d'impact écologique de leurs achats • Développer le e-commerce • Répondre aux difficultés des clients contraints par l'inflation • Fidéliser les clients • Réussir la transition numérique • Préparer la succession et la transmission de l'entreprise • Recruter les compétences adaptées
Les leviers	<ul style="list-style-type: none"> • Le développement de nouveaux services (livraisons à domicile, « click and collect », ...) • La digitalisation de la relation client • La mise en place et l'animation de politiques de partenariat • La formation initiale et continue • L'optimisation de la gestion des ressources et en particulier de l'énergie • Le développement de la numérisation des informations et des outils du e-commerce • Les supports de communication sur les démarches QHSE mises en place par les acteurs de la première mise en marché • La maîtrise de la logistique du transport • Le choix d'une stratégie commerciale claire et pertinente (segmentation qualitative, prix, mise en avant des SIQO ...) répondant aux enjeux commerciaux, sociétaux et réglementaires • Le conseil client et l'argumentation • Le développement de gammes de « prêt à l'emploi » • L'innovation technologique, technique et organisationnelle (matériel, process partenariat...) • La qualité de la communication sur les fruits et légumes

**Défis
majeurs**

Les primeurs ayant répondu au questionnaire web considèrent que les principaux défis qui vont le plus impacter leurs emplois, leurs besoins en compétence et les formations nécessaires sont les suivants :

- En matière de RSE : la limitation des pertes, la maîtrise de la qualité sanitaire, nutritionnelle et gustative, la compétitivité de la filière française et de leurs points de vente, la limitation de la consommation en énergie et de l'utilisation des emballages.
- En matière d'emploi :
 - La capacité à trouver le volume de candidats ayant les compétences adéquates
 - L'amélioration de la connaissance,
 - L'attractivité et l'image des métiers du en fruits et légumes.
- En matière de formation : le développement de formation initiales adaptées aux besoins, le développement de formations en alternance, l'amélioration de la visibilité des formations et la capacité à faire évoluer les connaissances par la formation continue

- **Restaurant de collectivité**

Acteur	<p style="text-align: center;">Restaurant de collectivité</p> 
Contexte	<p>Deux types de restauration collective :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La restauration en gestion directe, les restaurants préparent les repas dans leurs propres cuisines • La restauration concédée, les repas sont préparés dans des cuisines déportées par un prestataire <ul style="list-style-type: none"> • 10 180 établissements d'apprentissage et près de 1 600 contrats d'apprentissage en 2021. • ¾ des établissements possèdent entre 1 et 9 salariés. • Près de 70% du CA de la restauration concédée sont générés par trois leaders : Sodexo, Elior et Compass • En 2018, le secteur de la restauration collective concédée regroupe 484 entreprises (419 indépendantes et 65 organisées en groupes) • 5 segments de la restauration Collective : <ul style="list-style-type: none"> • Restauration du travail • Restauration scolaire • Restauration sanitaire et sociale • Restauration de loisirs • Restauration collective à caractère captif • La restauration collective emploie près de 300 000 personnes et enregistre près de 10 000 départs à la retraite tous les ans. • 60% de la restauration collective sont assurés "en gestion directe" par les établissements eux-mêmes, fédérés dans l'association Restau 'Co • Des activités diversifiées, des emplois peu qualifiés et souvent à temps partiel, un poids important des approvisionnements • La branche connaît une croissance de son chiffre d'affaires depuis 2010 (+61% entre 2010 et 2018) qui s'accompagne de réorganisations importantes au sein des entreprises et du développement de leur positionnement sur différents marchés • La restauration collective a été affectée par la crise sanitaire notamment pour ce qui concerne les restaurants d'entreprise • Malgré les baisses d'activité et la fermeture des établissements sur la plupart des marchés de la restauration collective durant le premier confinement, les effectifs dans la branche semblent être majoritairement restés stables. Les établissements et salariés ont pu bénéficier des mesures d'activités partielles.
Missions	<p>Les restaurants de collectivité ont pour principales missions de « sourcer », acheter, approvisionner, stocker, cuisiner et présenter les plats aux convives.</p>
Enjeux	<p>Les principaux enjeux des restaurants de collectivité sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantir une alimentation saine et durable en garantissant l'innocuité des produits et des process. • Répondre aux différentes normes en matière d'hygiène, de qualité sanitaire et d'environnement • Faciliter la consommation de fruits et légumes • Limiter le gaspillage • Répondre aux normes et impératifs nutritionnels • Participer au développement de la consommation des fruits et légumes • Trouver le bon équilibre entre les besoins des convives, la qualité des plats proposés et leur coût d'élaboration dans un contexte de forte inflation • Diversifier et améliorer l'offre pour faire face aux évolutions d'habitudes de consommation • Maîtriser les approvisionnements (qualité/prix) et chaîne logistique

	<ul style="list-style-type: none"> • Répondre aux impératifs réglementaires et en particulier aux exigences de la loi EGALIM • Recruter les compétences adaptées •
Les leviers	<ul style="list-style-type: none"> • La mise en place et l'animation de politiques de partenariat en amont • La formation initiale et continue • L'optimisation de la gestion des ressources et en particulier de l'énergie • Le développement de la numérisation des informations • La maîtrise de la logistique du transport • Le conseil client et l'argumentation • Le développement de gammes de « nomades » • L'innovation technologique, technique et organisationnelle (matériel, process partenariat...) • La qualité de la communication sur les fruits et légumes
Défis majeurs	<p>Le nombre de personnes du stade Restauration hors domicile ayant répondu au questionnaire étant trop faibles, nous ne pouvons apporter de conclusions quant aux principaux défis qui vont le plus impacter leurs emplois, leurs besoins en compétence et les formations nécessaires. Toutefois, les travaux menés par l'interprofession de fruits et légumes (Interfel) dans le cadre de son « comité RHD » et auquel participe le CTIFL (rédaction du guide des fruits et légumes en restauration hors domicile notamment) montre que les éléments suivants seront certainement déterminants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En matière de RSE : la limitation des pertes, la maîtrise de la qualité sanitaire, nutritionnelle et gustative et dans une moindre mesure, la communication citoyenne • En matière d'emploi : la capacité à trouver le volume de candidats ayant les compétences adéquates et l'amélioration de la connaissance, de l'attractivité et de l'image des métiers des fruits et légumes. • En matière de formation : l'amélioration de la visibilité des formations et la capacité à faire évoluer les connaissances par la formation continue

Métiers les plus impactés par les besoins en évolution de compétences (personae)

L'objectif de cette étape est d'identifier les métiers et/ou des fonctions les plus impactés par rapport aux deux priorités France 2030 concernées par ce projet :

- Stratégie d'accélération Alimentation durable et favorable à la santé
- Systèmes agricoles durables et équipements agricoles contribuant à la transition écologique Ces profils ou métiers les plus impactés peuvent aussi bien être des métiers existants dont les compétences sont amenées à évoluer que de nouveaux métiers émergents (ex-Énergéticien en serre ou en conservation)

Les objectifs sont de :

- Définir pour ces métiers les compétences nécessaires, actuelles et futures, les thématiques de formation / sous-thématiques à développer/ à créer (soft skills et compétences techniques ; compétences environnementales, numériques...)
- Déterminer pour ces métiers les formations et les niveaux de formation attendus et les évolutions souhaitées pour ces formations en termes de compétences (par rapport aux contenus existants)

Construction des profils types – méthodologie

La construction de profils types, en application des principes de la méthode personae a été réalisée, après notamment la consultation de la profession : organisations professionnelles avec une représentation de tous les stades, experts métiers internes et externes au CTIFL, professionnels exploitants.

Les différents entretiens avec les parties prenantes (listes ci-avant présentées) consistaient à mettre en exergue :

- Les évolutions à venir concernant les métiers du point de vue de l'interlocuteur, et particulièrement à son stade de la filière :
 - La réponse était libre dans un premier temps
 - Puis guidée au regard des thèmes attendus : environnement, impacts climatiques ; digitalisation, automatisation ; nouvelles attentes professionnelles ; autres
- Les métiers qui allaient être impactés par ces évolutions ?
- Comment concrètement ces évolutions auraient une incidence sur les compétences, quels seraient les nouveaux besoins en compétences et en formation ?

De ces réponses ont découlé une proposition de métiers « impactés » partagés avec le Copil et complétés avec un sondage quantitatif (enquête web).

La tension sur l'emploi et les métiers étant la préoccupation prioritaire des interviewés, nous avons pris soin de ne pas la confondre avec les métiers en évolution, même s'ils peuvent être parfois identiques.

Il est à noter que par l'hétérogénéité de la profession tant au niveau de la taille des structures que des missions transverses, et la tension sur l'emploi, bon nombre de professionnels rencontrent des difficultés à se prononcer avec précision s'ils ne sont pas guidés sur :

- Les métiers « en modification de compétences » au-delà du stade auxquels ils appartiennent
- Les compétences détaillées nécessaires
- Les formations précises à anticiper ou implémenter.

Suite à l'enquête web et pour chaque acteur de la filière, une comparaison a été réalisée entre les hypothèses de personae (issues de la phase qualitative) et les avis des professionnels ayant répondu à l'enquête (phase quantitative) (figure 10)

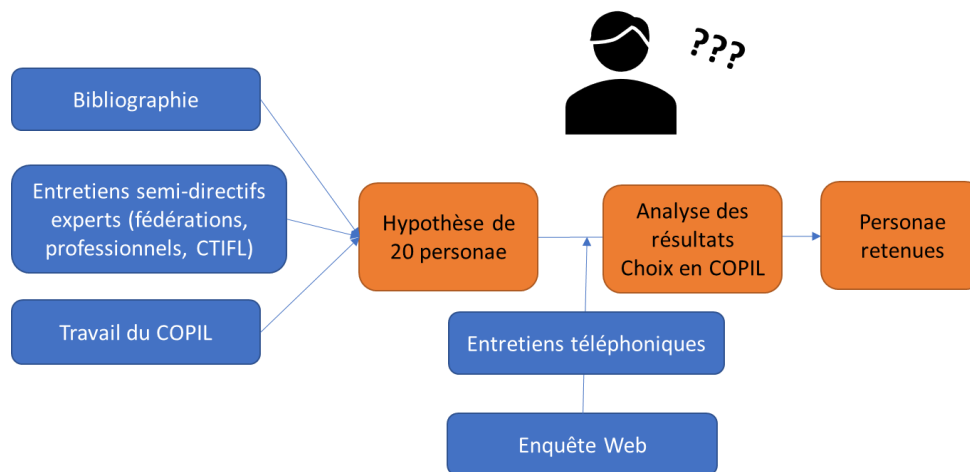


Figure 10 : Synthèse de la méthodologie de détermination des métiers les plus impactés (conception CTIFL)

L'ensemble des métiers cités comme prioritaires pour chacun des acteurs est présenté en annexe 4. Par exemple, pour le stade expédition (figure 11), les résultats de l'enquête montrent une bonne adéquation avec les hypothèses de métiers à retenir (les ronds orange indiquent les métiers qui avaient été sélectionnés dans les hypothèses).

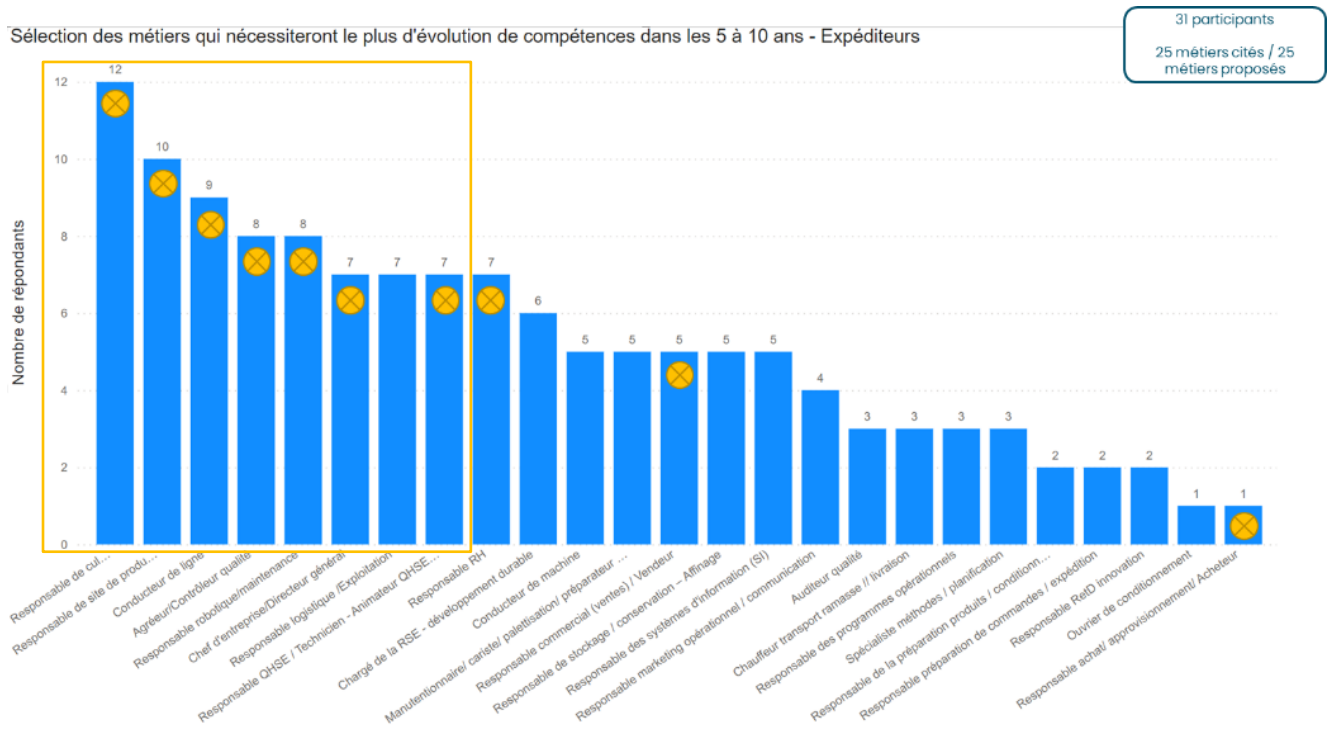


Figure 11 : Résultats de l'enquête sur les métiers les plus impactés selon les expéditeurs (Conception CTIFL- 2A Territoire)

Pour certains acteurs de la filière, l'enquête a permis de répondre clairement à la question « quels sont les métiers qui vont être particulièrement impactés par le développement des compétences (cas du stade expédition) ». Pour d'autres, les réponses sont plus dispersées (ou insuffisantes en nombre) et ne donnent que de légères tendances. Les avis des professionnels sont divergents. Par exemple au stade production, les 25 métiers proposés dans la liste ont tous été au moins une fois cités comme prioritaires.

Le nombre insuffisant de réponses aux stades GMS et RHD ne permet pas d'exploiter les résultats. Le nombre de réponse au stade import (8 réponses) est faible mais il est à mettre en corrélation avec le nombre d'opérateurs (180 importateurs de fruits et légumes en France).

Secteurs représentés	Métiers	Personae Hypothèse	Résultats enquête Web + Tél (métiers cités)	Commentaires (décisions du COPIL)	Métiers retenus	
					Fiche personae	Formations/ écoles
Maraicher / arboriculteur	Tractoriste (et conduite de machines agricoles)	Oui	6 producteurs	La fiche personae a été créée mais le métier ne sera pas suivi pour la partie recherche des formations – pas de besoin en formation initiale justifiant de le garder Le métier est en tension car peu de personnes sont formées mais il n'a pas été relevé de besoin important de modification des formations	Oui	Non
Expéditeur coopérative Maraicher / Arboriculteur	Responsable station de conditionnement / Responsable de la préparation produits	Oui	6 producteurs 10 expéditeurs coopératives	1 ^{er} métier mis en avant par les expéditeurs dans l'enquête – métier fortement impacté par les besoins d'évolution de compétences	Oui	Oui
Importateur Maraicher / Arboriculteur GMS, grossiste, Expéditeur/ coopérative Primeur	Responsable QHSE / Technicien – Animateur – Assistant QHSE / Auditeur	Oui	5 producteurs 7 expéditeurs/coopératives 2 grossistes 2 importateurs 1 GMS	Métier cité par tous les acteurs même s'il n'est pas classé en tête de classement	Oui	Oui
Importateur Maraicher / Arboriculteur Expéditeur	Responsable maintenance	Oui	11 producteurs 8 expéditeurs/ coopératives 2 importateurs	Métier cité par tous les acteurs même s'il n'est pas classé en tête de classement – évolutions des technologies importantes impactant les besoins en compétences	Oui	Oui
Maraîcher/ arboriculteur Expéditeur/ coopérative	Technicien ou conseiller culture	Non	15 producteurs 12 expéditeurs / coopératives	Métier à ajouter dans la liste des métiers impactés - arrive en tête de classement au stade production et expédition. Métier fortement impacté par les enjeux environnementaux et techniques	Oui	Oui
Maraîcher/ arboriculteur	Ouvrier agricole	Non	14 producteurs	Discussion au sein du COPIL sur la pertinence ou non de garder le métier dans la liste des métiers les plus impactés <u>Pour</u> : importance du métier cité dans le questionnaire web <u>Contre</u> : les questionnaires et entretiens ont mis en avant plus la tension en termes de recrutement qu'un réel besoin de développement de compétences. Les exploitants interrogés ont insisté sur les attentes en matière de motivation quitte à recruter du personnel ne connaissant rien au métier mais ayant un bon niveau de motivation "envie de travailler ». L'ouvrier spécialisé « chef d'équipe » est traité dans le personae « Chef d'équipe production »	Non	Non
Expéditeur/ coopératives Maraicher / Arboriculteur	Énergéticien (serre et abris chauffés) <u>Poste en développement</u>	Oui	3 producteurs	Métier en développement, peu connu et cité quand même 3 fois Une discussion du COPIL et la consultation d'experts en gestion de l'énergie en serre (chercheurs) évaluent aujourd'hui le nombre de personne en poste à environ 10 en France- c'est un métier émergent qui sera à observer de près mais qui compte tenu du faible nombre de poste ne sera pas traité dans la suite de ce diagnostic. Les formations actuelles	Oui	Non

Expéditeur/ coopérative Maraicher / Arboriculteur	Chef de culture ou second d'exploitation/ responsable d'unité de production	Oui	18 producteurs	1ère place pour les Producteurs – métier à la fois en tension et fortement impacté par l'évolution des besoins en compétences	Oui	Oui
Importateur Expéditeur coopérative Maraicher / Arboriculteur Grossiste GMS	Responsable RH	Oui	2 producteurs 7 expéditeurs coopérative 1 grossiste	Métier cité comme important au stade expédition Formations non spécifiques à la filière des fruits et légumes mais besoin de compétences supplémentaires spécifiques (gestion de l'emploi saisonnier, salariés étrangers, contrats spécifiques...)	Oui	Non (Uniquement modules spécifiques à créer)
Expéditeur - coopérative Importateur GMS Grossiste	Responsable achat/ approvisionnement (hors primeurs en magasin ou sur marché)	Oui	1 expéditeurs/ coopératives 4 grossistes 2 importateurs 11 grossistes - acheteurs/vendeur + 4 sourceurs- vendeurs	À regrouper avec acheteur vendeur pour la formation (1er métier cité au stade de gros) Même si les besoins en compétences ne sont pas exactement les mêmes à tous les stades, les formations d'acheteurs / responsables achats seront regroupées pour l'étude des formations existantes	Oui	Oui
Expéditeur - coopérative Importateur	Responsable commercial	Oui	5 expéditeurs/ coopératives (11 gros acheteurs/ vendeurs) 4 importateurs	Regroupement à faire pour la formation avec vendeur/ commercial	Oui	Oui
Expéditeur/ coopérative Maraicher / Arboriculteur	Conducteur de ligne	Oui	7 producteurs (conducteur de machine ???) 9 expéditeurs + 5 expéditeurs conducteurs de machine	Il s'agit bien là de lignes de conditionnement impliquant des outils automatisés et pas de chef d'équipe de chaîne de conditionnement	Oui	Oui
GMS Expéditeur/ coopérative Grossiste, importateur	Agréeur/Contrôleur qualité	Oui	1 producteurs 8 expéditeurs 3 grossistes 1 importateur	Métier considéré comme particulièrement important pour chaque acteur avec un manque de formations initiales	Oui	Oui
Maraicher / Arboriculteur Expéditeur coopérative Importateur	Chef d'équipe/ chef de ligne Chef d'équipe production	Oui	15 producteurs Aucun expéditeur 2 grossistes 1 importateurs	En station et entrepôt à fusionner avec conducteur de ligne En production à garder	Oui Production	Oui Production
Expéditeur coopérative Grossiste	Préparateur de commande	Non	6 grossistes 2 Expéditeurs	Métier identifié par les professionnels mais pas de besoin de formation initiale – formation sur le terrain et éventuellement formation continue courte suffisante	Non	Non

Importateur				Suite aux entretiens téléphoniques, il s'agit plus d'un métier en tension que d'un métier impacté par l'évolution des compétences		
Importateur	Responsable transitaire/ Chargé de planification et d'approvisionnement	Oui	2 importateurs	Peu de réponse – souvent en prestation, entreprises pas spécialisées sur les F&L, pas de besoin d'évolution de compétences identifié	Non	Non
Expéditeur coopérative Grossiste Importateur GMS Maraicher / Arboriculteur Primeur	Chef d'entreprise/Directeur général	Oui	7 Expéditeurs coopératives 2 Grossistes 2 GMS 2 importateurs 10 primeurs	Les enquêtés ont sélectionné le dirigeant d'entreprise comme faisant partie de la liste des métiers les plus impactés par les besoins d'évolution de compétences à tous les stades.	Oui	Oui
Maraicher / arboriculteur Expéditeur/ coopérative Grossiste Importateur GMS	Vendeur / Commercial	Oui	4 producteurs 5 expéditeurs / coopératives 4 + 4 grossistes	À rattacher pour la formation à responsable commercial (moins de stratégie commerciale et pas de management)	Oui	Oui (Rattaché à responsable commercial)
GMS Primeur	Manager de Rayon	Oui	Pas de réponse Primeur 1 GMS	Le COPIL a décidé de garder ce métier (cité dans les entretiens semi-directifs) même s'il a peu été cité dans l'enquête web (taux de réponses faibles pour ce stade de la filière)	Oui	Oui
GMS Primeur	Employé de rayon première gamme	Oui	1 GMS	Les dirigeants ne considèrent pas que le métier nécessite de compétences spécifiques. La formation sur le terrain de personnes non qualifiées mais motivées leur convient (remarque : arrêt du CQP employé de rayon fruits et légumes faute de candidats)	Oui	Non
Préparateur de VCPE (Végétaux Crus Prêts à l'Emploi)	Chargé de planification et d'approvisionnement	Oui	Peu de retour des questionnaires résultat non significatif	Pas de retour. À ce stade la décision du comité de pilotage professionnel est de ne pas considérer les préparateurs de VCPE comme un acteur à part entière. En effet, ses missions sont aujourd'hui exercées par d'autres acteurs et en particulier, les primeurs, la GMS et les grossistes	Oui	Non
Primeur	Vendeur conseil primeur en magasin ou sur marché	Oui	5 réponses	À garder	Oui	Oui
Primeur	Responsable des achats primeur en magasin ou sur marché	Oui	3 réponses	Fiche générique Responsable achat	Oui	Oui
RHD	Magasinier en cuisine collective	Oui	Peu de retour des questionnaires résultat non significatif	Pas de retour – ne sera pas gardé par décision du COPIL	Oui	Non

Liste retenue des métiers les plus impactés (personae) et leur description par acteur

→ Les métiers prioritaires identifiés en maraichage :

Le tableau ci-dessous liste les métiers qui ont été identifiés comme prioritaires pour les maraichers. Cette identification a été faite à partir de l'analyse bibliographique, des entretiens avec les experts et les professionnels et l'analyse des réponses au questionnaire.

Remarque : certains métiers dans les tableaux qui suivent sont notés comme prioritaires car ils existent pour l'acteur et ont été cités comme prioritaires au moins pour un stade de la filière (pas forcément pour tous les stades où le métier existe).

Maraicher				
Les familles de métier identifiées	Les métiers identifiés	Métier en tension	Description des principales activités	Principaux liens avec les priorités France 2030
Agronomie itinéraires techniques de production	Chef de culture plein champ	Oui	Il est chargé de l'organisation générale du travail et de sa planification. Il décide des orientations stratégiques des cultures (Semis, plantation, choix des variétés, choix des cahiers des charges de production). Il est responsable juridiquement de l'exploitation, vis-à-vis du personnel, de l'environnement et du produit récolté.	Mise en œuvre des innovations en matière de maîtrise de l'impact de la production sur l'environnement Réduction de la pénibilité du travail Garantie de la qualité sanitaire des fruits et légumes Transition numérique
	Second d'exploitation	Oui	Seconde l'exploitant agricole. Il est chargé de l'organisation du travail, des achats d'équipements. Il décide des traitements de protection, du désherbage et de la fertilisation. Il assure la mise en production. Il respecte les exigences des cahiers des charges de production et assure la traçabilité nécessaire	
Gestion des flux de produits/organisation du travail (réception stockage et conditionnement)	Responsable de station de conditionnement (Le cas échéant)	Non	Organise quotidiennement la répartition du travail entre les différentes équipes et/ou ateliers (commerciaux, conditionnement, précalibrage, stockage) Ordonnance les commandes et les fabrications Suit les opérations et arbitre en fonction des aléas et des commandes Gère les stocks de légumes (bruts et conditionnés) ainsi que ceux des emballages et éléments d'emballage Vérifie le respect des consignes : - respect des règles d'hygiène - respect des règles environnementale (notamment la gestion de l'eau) - respect des règles de sécurité - respect des consignes qualité Réalise et/ou fait réaliser les opérations simples de maintenance du matériel Coordonne la chaîne logistique (externe et interne)	Maîtrise de la qualité produit Performance économique de l'offre française (souveraineté) Pénibilité du travail Optimisation de la ressource, lutte contre le gaspillage. Traçabilité des produits et des pratiques.
	Chef d'équipe en maraichage		Organise la production : - Conduire les opérations culturales (préparation des sols, plantation, semis, irrigation,	Maîtrise de la qualité produit Performance économique de l'offre française

		Oui	<p>fertilisation, taille, palissage, protection des cultures, récolte, ...) selon les objectifs de production (quantité, qualité, variétés, ...) et selon les règles d'hygiène, de sécurité et les normes environnementales.</p> <p>Gérer une équipe :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Donner les directives, assurer le suivi et les ajustements nécessaires, transmettre les informations aux équipes, réaliser les arbitrages lors des conflits -Assurer l'intégration des nouveaux arrivants et leur formation au poste -Évaluer la performance individuelle des membres de l'équipe -Accueil du personnel / formation in situ / organisation d'un tutorat <p>Piloter l'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> -s'assurer du respect des règles de sécurité et d'hygiène, garantir l'hygiène des locaux, des équipements, du personnel (savoir piloter des opérations de nettoyage) -détecter toute non-conformité dans les opérations, -garantir la traçabilité des opérations culturales, suivre les indicateurs du pilotage de l'activité 	<p>(souveraineté) Pénibilité du travail Optimisation de la ressource, lutte contre le gaspillage. Traçabilité des produits et des pratiques.</p>
Le conseil	<p>Technicien et/ou conseiller en culture serre et/ou plein champ</p> <p>(Métier pouvant être externalisé)</p>	Oui	<p>Conseille les producteurs et leurs chefs de culture sur les itinéraires techniques :</p> <p>Matériel végétal La mise en place des cultures Irrigation Fertilisation Protection des plantes y compris les méthodes alternatives Les innovations technologiques</p>	<p>Innovations en matière de maîtrise de l'impact de la production sur l'environnement Réduction de la pénibilité du travail La qualité sanitaire des fruits et légumes La robotisation et la mécanisation des opérations La transition numérique</p>
Qualité	<p>Responsable et/ou technicien QHSE légumes</p> <p>(Métier pouvant être externalisé)</p>	Oui	<p>Assure le management de la qualité de l'entreprise Assure la prise en compte des besoins, attentes et demandes des clients et fournisseurs Met en place les procédures de qualité d'hygiène et sécurité des aliments et de maîtrise de l'impact de l'activité sur l'environnement Gère les risques Réalise des audits internes Contribue à la mise en place et à l'efficacité des actions environnementales</p>	<p>Développement et application des référentiels qualité, sécurité, hygiène et environnement, aujourd'hui pierres angulaires de la maîtrise des process dans la filière. Amélioration de la qualité de l'offre et donc de la consommation de fruits et légumes</p>
Les métiers émergents	<p>Énergéticien</p> <p>(Métier rare)</p>	Métier émergent	<p>Optimise les process de manière à limiter l'énergie nécessaire notamment pour :</p> <p>La production agricole sous serres et/ou abris chauffés La conservation des légumes Les opérations de conditionnement</p>	<p>Maîtrise l'énergie GES</p>
	<p>Responsable maintenance, robotiques, technologies innovantes</p>	Oui	<p>Accompagne la transition technologique des exploitations notamment sur les process suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La production agricole sous serres et/ou abris chauffés • La conservation des légumes • Les opérations de conditionnement 	<p>Souveraineté par l'amélioration de la compétitivité des entreprises Pénibilité du travail Alternative à des solutions chimiques</p>

Direction et management de l'entreprise	Responsable RH	Non	Élabore et met en place la politique de ressources humaines de l'entreprise en prenant en compte les spécificités des légumes : <ul style="list-style-type: none"> • Le pilotage de l'embauche de saisonniers • La formation des saisonniers • Intégration du volet RSE dans la politique RH • Les dispositifs de recrutement des personnels étrangers OMI OFI • Les contrats intérimaires • Les dispositifs Afest et VAE et leur financement 	Pénibilité du travail Formation des collaborateurs
	Dirigeants d'entreprise	Non	Exerce un réel leadership pour la mise en place des différentes démarches qualité, sociales et environnementales de l'entreprise. Garantit la mise à disposition des moyens techniques humains et financiers pour la réussite de la stratégie d'entreprise	Intégration d'une culture RSE et environnementale et du partenariat dans les entreprises de la filière Compétitivité des entreprises françaises, maîtrise et sécurisation de l'approvisionnement à l'étranger Transition numérique

→ **Les métiers prioritaires identifiés en arboriculture :**

Le tableau ci-dessous liste les métiers qui ont été identifiés comme prioritaires pour les maraichers. Cette identification a été faite à partir de l'analyse bibliographique, des entretiens avec les experts et les professionnels et l'analyse des réponses au questionnaire.

Arboriculteur				
Les familles de métier identifiées	Les métiers identifiés	Métier en tension	Description des principales activités	Principaux liens avec les priorités France 2030
Agronomie itinéraires techniques de production	Chef de culture vergers	Oui	Il est chargé de l'organisation générale du travail et de sa planification. Il décide des orientations stratégiques des cultures (Plantation, choix des variétés, choix des cahiers des charges de production). Il est responsable juridiquement de l'exploitation, vis-à-vis du personnel, de l'environnement et du produit récolté.	Mise en œuvre des innovations en matière de maîtrise de l'impact de la production sur l'environnement Réduction de la pénibilité du travail
	Second d'exploitation	Oui	Seconde l'exploitant agricole. Il est chargé de l'organisation du travail, des achats d'équipements. Il décide des traitements de protection, du désherbage et de la fertilisation. Il assure la mise en production. Il respecte les exigences des cahiers des charges de production et assure la traçabilité nécessaire.	Garantie de la qualité sanitaire des fruits et légumes Transition numérique
Gestion des flux de produits/organisation du travail (réception)	Responsable de station de conditionnement (Le cas échéant)	Non	Organise quotidiennement la répartition du travail entre les différentes équipes et/ou ateliers (commerciaux, conditionnement, précalibrage, stockage) Ordonnance les commandes et les fabrications Suit les opérations et arbitre en fonction des aléas et des commandes Gère les stocks de fruits (bruts et conditionnés) ainsi que ceux des emballages et éléments d'emballage	Maîtrise de la qualité produit Performance économique de l'offre française (souveraineté) Pénibilité du travail Optimisation de la ressource, lutte contre le gaspillage

stockage et conditionnement)			Vérifie le respect des consignes : - respect des règles d'hygiène - respect des règles environnementales (notamment la gestion de l'eau) - respect des règles de sécurité - respect des consignes qualité Réalise et/ou fait réaliser les opérations simples de maintenance du matériel Coordonne la chaîne logistique (externe et interne)	Traçabilité des produits et des pratiques.
	Chef d'équipe en arboriculture	Oui	Organiser la production : -conduire les opérations culturales (préparation des sols, plantation, semis, irrigation, fertilisation, taille, palissage, protection des cultures, récolte, ...) selon les objectifs de production (quantité, qualité, variétés, ...) et selon les règles d'hygiène, de sécurité et les normes environnementales. Gérer une équipe : -Donner les directives, assurer le suivi et les ajustements nécessaires, transmettre les informations aux équipes, réaliser les arbitrages lors des conflits -Assurer l'intégration des nouveaux arrivants et leur formation au poste -Évaluer la performance individuelle des membres de l'équipe -Accueil du personnel / formation in situ / organisation d'un tutorat Piloter l'activité : -s'assurer du respect des règles de sécurité et d'hygiène, garantir l'hygiène des locaux, des équipements, du personnel (savoir piloter des opérations de nettoyage) -détecter toute non-conformité dans les opérations, -garantir la traçabilité des opérations culturales, suivre les indicateurs du pilotage de l'activité	Maîtrise de la qualité produit Performance économique de l'offre française (souveraineté) Pénibilité du travail Optimisation de la ressource, lutte contre le gaspillage. Traçabilité des produits et des pratiques.
Le conseil	Technicien et/ou conseiller en arboriculture (Métier pouvant être externalisé)	Oui	Conseille les producteurs et leurs chefs de culture sur les itinéraires techniques : Matériel végétal La mise en place des cultures La taille Irrigation Fertilisation Protection des plantes y compris les méthodes alternatives Les innovations technologiques	Innovations en matière de maîtrise de l'impact de la production sur l'environnement Réduction de la pénibilité du travail La qualité sanitaire des fruits et légumes La robotisation et la mécanisation des opérations La transition numérique
Qualité	Responsable et/ou technicien QHSE fruits (Métier pouvant être externalisé)	Oui	Assure le management de la qualité de l'entreprise Assure la prise en compte des besoins, attentes et demandes des clients et fournisseurs Met en place les procédures de qualité d'hygiène et sécurité des aliments et de maîtrise de l'impact de l'activité sur l'environnement Gère les risques Réalise des audits internes Contribue à la mise en place et à l'efficacité des actions environnementales	Développement et application des référentiels qualité, sécurité, hygiène et environnement, aujourd'hui pierres angulaires de la maîtrise des processus dans la filière. Amélioration de la qualité de l'offre et donc de la consommation de fruits et légumes

Les métiers émergents	Énergéticien (Métier rare)	Métier émergent	Optimise les process de manière à limiter l'énergie nécessaire notamment pour : La conservation des fruits Les opérations de conditionnement	Maîtrise l'énergie GES
	Responsable maintenance, robotiques, technologies innovantes (Le cas échéant)	Métier émergent	Accompagne la transition technologique des exploitations notamment sur les process suivants : L'éclaircissage, la taille, la récolte, la protection des plantes La conservation des fruits Les opérations de conditionnement	Souveraineté par l'amélioration de la compétitivité des entreprises Pénibilité du travail Alternative à des solutions chimiques
Direction et management de l'entreprise	Responsable RH	Non	Élabore et met en place la politique de ressources humaines de l'entreprise en prenant en compte les spécificités des fruits Le pilotage de l'embauche de saisonniers La formation des saisonniers Intégration du volet RSE dans la politique RH Les dispositifs de recrutement des personnels étrangers OMI OFI Les contrats intérimaires Les dispositifs Afest et VAE et leur financement	Pénibilité du travail Formation des collaborateurs
	Dirigeants d'entreprise	Non	Exerce un réel leadership pour la mise en place des différentes démarches qualité, sociales et environnementales de l'entreprise. Garantit la mise à disposition des moyens techniques humains et financiers pour la réussite de la stratégie d'entreprise	Intégration d'une culture RSE et environnementale et du partenariat dans les entreprises de la filière Compétitivité des entreprises françaises, maîtrise et sécurisation de l'approvisionnement à l'étranger Transition numérique

→ **Les métiers prioritaires identifiés pour les expéditeurs (sociétés d'expédition – Coopératives) :**

Le tableau ci-dessous liste les métiers qui ont été identifiés comme prioritaire pour les expéditeurs. Cette identification a été faite à partir de l'analyse bibliographique, des entretiens avec les experts et les professionnels et l'analyse des réponses au questionnaire.

Expéditeur (société d'expédition et coopérative)				
Les familles de métier identifiées	Les métiers identifiés	Métier en tension	Description des principales activités	Principaux liens avec les priorités France 2030
Achat/Relations producteurs et fournisseurs	Responsable des achats et de l'approvisionnement	Oui	<p>Pilote et supervise des opérations d'achat et d'approvisionnement : Il définit la politique en matière d'achats, selon les domaines (produits, services, ...), supervise les opérations d'approvisionnement, optimise les processus d'achat et d'approvisionnement (E-procurement), et effectue une veille régulière, avec les autres responsables de l'entreprise. Il gère les flux de produits et organise le travail.</p> <p>Le responsable achats fruits et légumes a pour rôle principal la mise en place de la stratégie achat. Il a principalement la charge du sourcing et de l'approvisionnement de son portefeuille de produits.</p> <p>Participe à l'élaboration de la stratégie d'entreprise Constitue un réseau de fournisseurs (producteurs, confrères...)</p> <p>Pilote l'activité commerciale (achats FL) : - Fixe des objectifs - Organise le pool d'acheteurs - Conçoit et utilise les tableaux de bord de l'activité commerciale spécifique à l'activité FL - Gère les conflits - Garantit le développement des compétences des équipes</p> <p>- Réalise un sourcing des nouveaux fournisseurs en collaboration avec le responsable développement commercial et l'équipe qualité - Sécurise l'approvisionnement en analysant le besoin en volume de l'entreprise pour chaque famille de produit, en diversifiant les origines et les fournisseurs - S'assure du bon écoulement des stocks - Élabore les cahiers des charges en lien avec les métiers de la vente, de la qualité et de la préparation des produits - Négocie les conditions de livraisons et les prix avec les fournisseurs pour obtenir les meilleures offres possibles et assure leur rémunération - Assure la qualité des produits et veille au respect des délais et horaires de livraison - Gère la relation avec les fournisseurs (Gère les litiges éventuels avec les fournisseurs et résout les problèmes) - Évalue la performance des fournisseurs de fruits et légumes</p>	<p>Développement de la consommation de fruits et légumes</p> <p>Valorisation des démarches de production durable</p> <p>Lutte contre le gaspillage par la mise en place de partenariats et la valorisation de la production</p> <p>Traçabilité des produits et des pratiques</p>

Gestion des flux de produits/organisation du travail (réception stockage et conditionnement)	Responsable de site de production ou de station de conditionnement (Le cas échéant)	Oui	<p>Organise quotidiennement la répartition du travail entre les différentes équipes et/ou ateliers (commerciaux, conditionnement, précalibrage, stockage) Ordonnance les commandes et les fabrications Suit les opérations et arbitre en fonction des aléas et des commandes Gère les stocks de fruits (bruts et conditionnés) ainsi que ceux des emballages et éléments d'emballage Vérifie le respect des consignes : - respect des règles d'hygiène - respect des règles environnementales (notamment la gestion de l'eau) - respect des règles de sécurité - respect des consignes qualité Réalise et/ou fait réaliser les opérations simples de maintenance du matériel Coordonne la chaîne logistique (externe et interne)</p>	<p>Maîtrise de la qualité produit Performance économique de l'offre française (souveraineté) Pénibilité du travail Optimisation de la ressource, lutte contre le gaspillage. Traçabilité des produits et des pratiques.</p>
	Conducteur de ligne (Le cas échéant)	Oui	<p>Le conducteur de ligne est responsable de la gestion d'une ligne de production dans une entreprise spécialisée dans la transformation, la conservation ou la distribution de fruits et légumes. Au quotidien le conducteur de ligne : Pilote une ligne de production automatisée - Organise les opérations de préparation et de conditionnement sur une ligne de production : affectation des membres de l'équipe, planification des tâches - Supervise et réajuste des opérations de préparation sur une ligne donnée (contrôle du respect du cahier des charges, du respect des règles QHSE, réajustements dans l'organisation du travail en - fonction des besoins, ...) - Calcul des résultats du traitement (calibres, déchets, ...) - Forme des opérateurs sur la ligne - Alerte en cas de dysfonctionnement matériel</p>	<p>Maîtrise de la qualité produit Performance économique de l'offre française (souveraineté) Pénibilité du travail Optimisation de la ressource, lutte contre le gaspillage. Traçabilité des produits et des pratiques.</p>
Vente	Responsable commercial	Oui	<p>Le responsable commercial est le chef d'orchestre de la stratégie de vente de son périmètre. Il est garant de son chiffre d'affaires et de sa marge commerciale. Son rôle consiste à encadrer des équipes de commerciaux et gérer la vente des produits. Développement commercial : - analyse les différents marchés (France, Europe et pays Tiers) - crée un plan de prospection commercial - identifie de nouveaux prospects, prospecte sur des salons, par téléphone - organise des tournées clients et y participe - crée une présentation commerciale, rédige des offres et contrats commerciaux - conçoit et utilise les tableaux de bord de l'activité commerciale spécifique à l'activité Fruits et légumes - participe à la définition de la stratégie marketing - anime et dirige la force de vente - participe aux RDV de présentation de produits Management : - forme et coordonne les attachés commerciaux, organise le pool de vendeurs</p>	<p>Développement de la consommation de fruits et légumes Valorisation des démarches de production durable Lutte contre le gaspillage par la mise en place de partenariats et la valorisation de la production Traçabilité des produits et des pratiques</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - fixe des objectifs, analyse les résultats obtenus et fait des reporting à la direction et gère les conflits - encadre des chefs de marchés et assure des veilles concurrentielles pour identifier les enjeux et les segments - assure le relais des informations descendantes et remontantes <p>Gestion client :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rencontre les clients et assure le suivi commercial - réalise une veille commerciale sur le secteur des fruits et légumes - établit une politique de fidélisation des clients - évalue et identifie les actions à mener en fonction de la clientèle - s'assure de la bonne réception des factures et paiements et promeut l'image et la notoriété de l'entreprise 	
	Vendeur/commercial		<p>Réalise des actions de prospection et négocie des accords commerciaux auprès des clients de l'entreprise à l'échelon territorial, national, voire international dans le souci de leur garantir une qualité d'approvisionnement notamment en termes de respect environnemental et de maîtrise de la qualité sanitaire des produits, un niveau de service et une tarification adaptée.</p> <p>Vend des produits et des services en démarchant une clientèle de professionnels et en tenant compte de la stratégie commerciale et qualitative de l'entreprise et des outils associés.</p> <p>Développe et fidélise son portefeuille en identifiant les acteurs et les opportunités de marché et en animant son réseau dans le but de mettre en place des partenariats commerciaux durables et rentables, dans le respect de la stratégie commerciale et qualitative de l'entreprise.</p> <p>Établit et entretient la relation commerciale par des visites régulières.</p> <p>Rencontre les clients et assure le suivi commercial</p> <ul style="list-style-type: none"> - réalise une veille commerciale sur le secteur des fruits et légumes - applique la politique de fidélisation des clients - évalue et identifie les actions à mener en fonction de la clientèle <p>Vend les produits de l'entreprise et enregistre les commandes</p> <p>Vérifie leur faisabilité qualitative et quantitative et analyse leurs conséquences sur la productivité de l'entreprise</p> <p>Évalue sa performance commerciale</p> <p>Organise le transport de ses ventes</p>	<p>Développement de la consommation de fruits et légumes</p> <p>Valorisation des démarches de production durable</p> <p>Lutte contre le gaspillage par la mise en place de partenariats et la valorisation de la production</p> <p>Traçabilité des produits et des pratiques</p>
Le conseil	Technicien et/ou conseiller en arboriculture	Oui	<p>Conseille les producteurs et leurs chefs de culture sur les itinéraires techniques :</p> <p>Matériel végétal</p> <p>La mise en place des cultures</p>	<p>Innovations en matière de maîtrise de l'impact de la production sur l'environnement</p> <p>Réduction de la pénibilité du travail</p>

	(Métier pouvant être externalisé)		La taille Irrigation Fertilisation Protection des plantes y compris les méthodes alternatives Les innovations technologiques	La qualité sanitaire des fruits et légumes La robotisation et la mécanisation des opérations La transition numérique
Qualité	Responsable et/ou technicien QHSE fruits (Métier pouvant être externalisé)	Oui	Assure le management de la qualité de l'entreprise Assure la prise en compte des besoins, attentes et demandes des clients et fournisseurs Met en place les procédures de qualité d'hygiène et sécurité des aliments et de maîtrise de l'impact de l'activité sur l'environnement Gère les risques Réalise des audits internes Contribue à la mise en place et à l'efficacité des actions environnementales	Développement et application des référentiels qualité, sécurité, hygiène et environnement, aujourd'hui pierres angulaires de la maîtrise des process dans la filière. Amélioration de la qualité de l'offre et donc de la consommation de fruits et légumes
	Technicien -animateur QHSE (Le cas échéant)	Oui	Évalue le niveau qualitatif des apports bruts de la cueillette, contrôle la conformité des lots conditionnés et expédiés aux normes et procédures de certification. À cet effet, il échantillonne et suit l'évolution qualitative des lots, classe et organise la réception, le stockage et l'expédition des lots. Il enregistre et fournit les informations sur les lots aux apporteurs et au service commercial en vue du conditionnement et de l'expédition, ainsi que sur les performances qualitatives à l'expédition. Il peut être amené à suivre et contrôler la fabrication des conditionnements. Il participe au plan qualité de son entreprise.	Développement et application des référentiels qualité, sécurité, hygiène et environnement, aujourd'hui pierres angulaires de la maîtrise des process dans la filière. Amélioration de la qualité de l'offre et donc de la consommation de fruits et légumes
	Chargé de RSE – D développement durable (Le cas échéant)	Métier émergent	Veille à développer et déployer une politique RSE qui respecte l'environnement, l'éthique et les problématiques sociétales Avec l'appui de la direction, définit et met en œuvre une stratégie RSE dans tous les métiers de l'entreprise Réalise des audits en interne Sensibilise l'ensemble des salariés et la direction aux questions de développement durable (transition écologique, économique, sociale...) Démontre en quoi la RSE peut être utile pour l'ensemble des salariés et direction, mais aussi démontre qu'une politique RSE peut avoir une réelle rentabilité économique Met en place un plan d'action et s'assure régulièrement des progrès de l'entreprise (suivi des indicateurs) et de son impact positif sur la société (réduction des déchets, réduction empreinte carbone...) Communique les évolutions, les plans de progrès pour maintenir un intérêt et engagement collectifs S'informe régulièrement du contexte législatif pour adapter la politique de l'entreprise aux nouvelles réglementations et normes : loi Nouvelle Régulations Économiques dite NRE, norme ISO 26 000, GRI, loi de Grenelle, textes réglementaires sur l'environnement, ... S'implique activement sur d'autres registres comme l'optimisation de la sécurité et le bien-être au travail des salariés, la lutte contre toutes formes de discrimination dans les sphères de la société S'implique dans la lutte contre la culture du harcèlement ou du favoritisme en entreprise	Prise en compte des enjeux sociétaux (environnement et sociaux) dans la stratégie et l'organisation des entreprises. Développement des marques employeurs et de l'attractivité des métiers des fruits et légumes Affirmation de la culture RSE

	Agréreur – Contrôleur qualité		<p>Réceptionne les produits et évalue leur conformité à la réglementation, à un cahier des charges, interne, externe, une convention d’auto-contrôle ou à des exigences clients</p> <p>Analyse et suit l’évolution de la qualité des produits lors des opérations de conditionnement et / ou au cours de la période de stockage</p> <p>Orienté les lots en fonction de leur qualité (stockage, orientation vers certains clients...),</p> <p>Mesure le potentiel de fabrication des lots</p> <p>Assure les prélèvements d’échantillons pour analyses de résidus</p> <p>Enregistre et transmet les informations nécessaires au calcul des facturations en direction des producteurs et/ou fournisseurs de fruits et/ou légumes</p> <p>Enregistre les informations permettant de suivre la traçabilité du produit (parcelles agricoles, etc.)</p> <p>Optimise l’efficacité de l’organisation de l’agrégé</p>	<p>Qualité sanitaire et organoleptique des fruits et légumes.</p> <p>Traçabilité des pratiques, et contrôle du respect des exigences des référentiels</p> <p>Optimisation de la chaîne logistique</p>
Les métiers émergents	Énergéticien (Métier rare)	Métier émergent	<p>Optimise les process de manière à limiter l’énergie nécessaire notamment pour :</p> <p>La conservation des fruits et légumes</p> <p>Les opérations de conditionnement</p>	<p>Maîtrise l’énergie</p> <p>GES</p>
	Responsable maintenance, robotiques, technologies innovantes (Le cas échéant)	Métier émergent	<p>Accompagne la transition technologique des entreprises notamment sur les process suivants :</p> <p>Traitements post-récolte</p> <p>Contrôle qualité</p> <p>Conservation des fruits et légumes</p> <p>Tri qualitatif en ligne</p> <p>Opérations de conditionnement</p> <p>Palettisation et manutentions</p>	<p>Souveraineté par l’amélioration de la compétitivité des entreprises</p> <p>Pénibilité du travail</p> <p>Alternative à des solutions chimiques</p>
Direction et management de l’entreprise	Responsable RH	Non	<p>Élabore et met en place la politique de ressources humaines de l’entreprise en prenant en compte les spécificités des fruits</p> <p>Le pilotage de l’embauche de saisonniers</p> <p>La formation des saisonniers</p> <p>Intégration du volet RSE dans la politique RH</p> <p>Les dispositifs de recrutement des personnels étrangers OMI OFI</p> <p>Les contrats intérimaires</p> <p>Les dispositifs Afest et VAE et leur financement</p>	<p>Pénibilité du travail</p> <p>Formation des collaborateurs</p>
	Dirigeants d’entreprise	Non	<p>Exerce un réel leadership pour la mise en place des différentes démarches qualité, sociales et environnementales de l’entreprise.</p> <p>Garantit la mise à disposition des moyen techniques humains et financiers pour la réussite de la stratégie d’entreprise</p>	<p>Intégration d’une culture RSE et environnementale et du partenariat dans les entreprises de la filière</p> <p>Compétitivité des entreprises françaises, maîtrise et sécurisation de l’approvisionnement à l’étranger</p> <p>Transition numérique</p>

→ **Les métiers prioritaires identifiés par les importateurs :**

Le tableau ci-dessous liste les métiers qui ont été identifiés comme prioritaire pour les importateurs. Cette identification a été faite à partir de l'analyse bibliographique, des entretiens avec les experts et les professionnels et l'analyse des réponses au questionnaire.

Importateur				
Les familles de métier identifiées	Les métiers identifiés	Métier en tension	Description des principales activités	Principaux liens avec les priorités France 2030
Achat/Relations producteurs et fournisseurs	Responsable des achats et de l'approvisionnement	Oui	<p>Pilote et supervise des opérations d'achat et d'approvisionnement : Il définit la politique en matière d'achats, selon les domaines (produits, services, ...), supervise les opérations d'approvisionnement, optimise les processus d'achat et d'approvisionnement (E-procurement), et effectue une veille régulière, avec les autres responsables de l'entreprise. Il gère les flux de produits et organise le travail.</p> <p>Le responsable achats fruits et légumes a pour rôle principal la mise en place de la stratégie achat. Il a principalement la charge du sourcing et de l'approvisionnement de son portefeuille de produits.</p> <p>Participe à l'élaboration de la stratégie d'entreprise Constitue un réseau de fournisseurs (producteurs, confrères...)</p> <p>Pilote l'activité commerciale (achats FL) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fixe des objectifs - Organise le pool d'acheteurs - Conçoit et utilise les tableaux de bord de l'activité commerciale spécifique à l'activité FL - Gère les conflits - Garantit le développement des compétences des équipes <ul style="list-style-type: none"> - Réalise un sourcing des nouveaux fournisseurs en collaboration avec le responsable du développement commercial et l'équipe qualité - Sécurise l'approvisionnement en analysant le besoin en volume de l'entreprise pour chaque famille de produit, en diversifiant les origines et les fournisseurs - S'assure du bon écoulement des stocks - Élabore les cahiers des charges en lien avec les métiers de la vente, de la qualité et de la préparation des produits - - Négocie les conditions de livraisons et les prix avec les fournisseurs pour obtenir les meilleures offres possibles et assure leur rémunération - Assure la qualité des produits et veille au respect des délais et horaires de livraison - Gère la relation avec les fournisseurs (Gère les litiges éventuels avec les fournisseurs et résout les problèmes) - Évalue la performance des fournisseurs de fruits et légumes 	<p>Participe à la souveraineté alimentaire en sécurisant l'approvisionnement en fruits et légumes du pays</p> <p>Développement de la consommation de fruits et légumes</p> <p>Valorisation des démarches de production durable</p> <p>Lutte contre le gaspillage par la mise en place de partenariats et la valorisation de la production</p> <p>Traçabilité des produits et des pratiques</p>

Gestion des flux de produits/organisation du travail (réception stockage et conditionnement)	Responsable de site de production ou de station de conditionnement ou d'entrepôt	Oui	<p>Organise quotidiennement la répartition du travail entre les différentes équipes et/ou ateliers (commerciaux, conditionnement, précalibrage, stockage) Ordonne les commandes et les fabrications Suit les opérations et arbitre en fonction des aléas et des commandes Gère les stocks de fruits et légumes (bruts et conditionnés) ainsi que ceux des emballages et éléments d'emballage Vérifie le respect des consignes : - respect des règles d'hygiène - respect des règles environnementales (notamment la gestion de l'eau) - respect des règles de sécurité - respect des consignes qualité Réalise et/ou fait réaliser les opérations simples de maintenance du matériel Coordonne la chaîne logistique (externe et interne)</p>	<p>Maîtrise de la qualité produit Performance économique de l'offre Pénibilité du travail Optimisation de la ressource, lutte contre le gaspillage. Traçabilité des produits et des pratiques.</p>
	Conducteur de ligne <i>(Le cas échéant)</i>	Oui	<p>Le conducteur de ligne est responsable de la gestion d'une ligne de production dans une entreprise spécialisée dans la transformation, la conservation ou la distribution de fruits et légumes. Au quotidien le conducteur de ligne : - Pilote une ligne de production automatisée - Organise les opérations de préparation et de conditionnement sur une ligne de production : affectation des membres de l'équipe, planification des tâches - Supervise et réajuste des opérations de préparation sur une ligne donnée (contrôle du respect du cahier des charges, du respect des règles QHSE, réajustements dans l'organisation du travail en - fonction des besoins, ...) - Calcul des résultats du traitement (calibres, déchets, ...) - Forme des opérateurs sur la ligne - Alerte en cas de dysfonctionnement matériel</p>	<p>Maîtrise de la qualité produit Performance économique de l'offre française (souveraineté) Pénibilité du travail Optimisation de la ressource, lutte contre le gaspillage. Traçabilité des produits et des pratiques.</p>
	Murisseur <i>(Le cas échéant)</i>		<p>Le métier de murisseur consiste à amener des fruits (bananes) d'un niveau de maturité donné à un autre souhaité. Le murisseur : Contrôle le niveau de maturité des fruits Répartit les lots dans les différentes chambres de la murisserie Programme le processus de murissage en fonction des approvisionnements et des ventes Pilote les conditions de murissage (température hygrométrie, Éthylène) par ordinateur Contrôle l'évolution des fruits en cours de murissage Contrôle et assure le bon fonctionnement du matériel</p>	<p>Développement de la consommation de fruits et légumes Lutte contre le gaspillage par la mise en place de partenariats et la valorisation de la production Traçabilité des produits et des pratiques</p>
Vente	Responsable commercial	Oui	<p>Le responsable commercial est le chef d'orchestre de la stratégie de vente de son périmètre. Il est garant de son chiffre d'affaires et de sa marge commerciale. Son rôle consiste à encadrer des équipes de commerciaux et gérer la vente des produits. Développement commercial : - analyse les différents marchés (France, Europe et pays Tiers) - crée un plan de prospection commerciale - identifie de nouveaux prospects, prospecte sur des salons, par téléphone - organise des tournées clients et y participe</p>	<p>Développement de la consommation de fruits et légumes Valorisation des démarches de production durable Lutte contre le gaspillage par la mise en place de partenariats et la valorisation de la production</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - crée une présentation commerciale, rédige des offres et contrats commerciaux - conçoit et utilise les tableaux de bord de l'activité commerciale spécifique à l'activité Fruits et légumes - participe à la définition de la stratégie marketing - anime et dirige la force de vente - participe aux RDV de présentation de produits <p>Management :</p> <ul style="list-style-type: none"> - forme et coordonne les attachés commerciaux, organise le pool de vendeurs - fixe des objectifs, analyse les résultats obtenus et fait des reporting à la direction et gère les conflits - encadre des chefs de marchés et assure des veilles concurrentielles pour identifier les enjeux et les segments - assure le relais des informations descendantes et remontantes <p>Gestion client :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rencontre les clients et assure le suivi commercial - réalise une veille commerciale sur le secteur des fruits et légumes - établit une politique de fidélisation des clients - évalue et identifie les actions à mener en fonction de la clientèle - s'assure de la bonne réception des factures et paiements et promeut l'image et la notoriété de l'entreprise 	Traçabilité des produits et des pratiques
	Vendeur/commercial		<p>Réalise des actions de prospection et négocie des accords commerciaux auprès des clients de l'entreprise à l'échelon territorial, national, voire international dans le souci de leur garantir une qualité d'approvisionnement notamment en termes de respect environnemental et de maîtrise de la qualité sanitaire des produits, un niveau de service et une tarification adaptée.</p> <p>Vend des produits et des services en démarchant une clientèle de professionnels et en tenant compte de la stratégie commerciale et qualitative de l'entreprise et des outils associés.</p> <p>Développe et fidélise son portefeuille en identifiant les acteurs et les opportunités de marché et en animant son réseau dans le but de mettre en place des partenariats commerciaux durables et rentables, dans le respect de la stratégie commerciale et qualitative de l'entreprise.</p> <p>Établit et entretient la relation commerciale par des visites régulières.</p> <p>Rencontre les clients et assure le suivi commercial</p> <ul style="list-style-type: none"> - réalise une veille commerciale sur le secteur des fruits et légumes - applique la politique de fidélisation des clients - évalue et identifie les actions à mener en fonction de la clientèle <p>Vend les produits de l'entreprise et enregistre les commandes</p> <p>Vérifie leur faisabilité qualitative et quantitative et analyse leurs conséquences sur la productivité de l'entreprise</p> <p>Évalue sa performance commerciale</p> <p>Organise le transport de ses ventes</p>	<p>Développement de la consommation de fruits et légumes</p> <p>Valorisation des démarches de production durable</p> <p>Lutte contre le gaspillage par la mise en place de partenariats et la valorisation de la production</p> <p>Traçabilité des produits et des pratiques</p>
Qualité	Responsable et/ou technicien QHSE fruits	Oui	<p>Assure le management de la qualité de l'entreprise</p> <p>Assure la prise en compte des besoins, attentes et demandes des clients et fournisseurs</p> <p>Met en place les procédures de qualité d'hygiène et sécurité des aliments et de maîtrise de</p>	Développement et application des référentiels qualité, sécurité, hygiène et environnement, aujourd'hui pierres angulaires de la maîtrise des

			<p>l'impact de l'activité sur l'environnement</p> <p>Gère les risques</p> <p>Réalise des audits internes</p> <p>Contribue à la mise en place et à l'efficacité des actions environnementales</p>	<p>process dans la filière.</p> <p>Garantie des qualités organoleptiques, sanitaires et environnementales des introductions/importations</p> <p>Amélioration de la qualité de l'offre et donc de la consommation de fruits et légumes</p>
Technicien - animateur QHSE (Le cas échéant)	Oui		<p>Évalue le niveau qualitatif des apports bruts de la cueillette, contrôle la conformité des lots conditionnés et expédiés aux normes et procédures de certification. À cet effet, il échantillonne et suit l'évolution qualitative des lots, classe et organise la réception, le stockage et l'expédition des lots. Il enregistre et fournit les informations sur les lots aux apporteurs et au service commercial en vue du conditionnement et de l'expédition, ainsi que sur les performances qualitatives à l'expédition.</p> <p>Il peut être amené à suivre et contrôler la fabrication des conditionnements.</p> <p>Il participe au plan qualité de son entreprise.</p>	<p>Développement et application des référentiels qualité, sécurité, hygiène et environnement, aujourd'hui pierres angulaires de la maîtrise des process dans la filière.</p> <p>Garantie des qualités organoleptiques, sanitaires et environnementales des introductions/importations</p> <p>Amélioration de la qualité de l'offre et donc de la consommation de fruits et légumes</p>
Chargé de RSE – D développement durable	Métier émergent		<p>Veille à développer et déployer une politique RSE qui respecte l'environnement, l'éthique et les problématiques sociétales</p> <p>Avec l'appui de la direction, définit et met en œuvre une stratégie RSE dans tous les métiers de l'entreprise</p> <p>Réalise des audits en interne</p> <p>Sensibilise l'ensemble des salariés et la direction aux questions de développement durable (transition écologique, économique, sociale...)</p> <p>Démontre en quoi la RSE peut être utile pour l'ensemble des salariés et direction, mais aussi démontre qu'une politique RSE peut avoir une réelle rentabilité économique</p> <p>Met en place un plan d'action et s'assure régulièrement des progrès de l'entreprise (suivi des indicateurs) et de son impact positif sur la société (réduction des déchets, réduction empreinte carbone...)</p> <p>Communique les évolutions, les plans de progrès pour maintenir un intérêt et engagement collectifs</p> <p>S'informe régulièrement du contexte législatif pour adapter la politique de l'entreprise aux nouvelles réglementations et normes : loi Nouvelle Régulations Économiques dite NRE, norme ISO 26 000, GRI, loi de Grenelle, textes réglementaires sur l'environnement, ...</p> <p>S'implique activement sur d'autres registres comme l'optimisation de la sécurité et le bien-être au travail des salariés, la lutte contre toutes formes de discrimination dans les sphères de la société</p> <p>S'implique dans la lutte contre la culture du harcèlement ou du favoritisme en entreprise</p>	<p>Prise en compte des enjeux sociétaux (environnementaux et sociaux) dans la stratégie et l'organisation des entreprises.</p> <p>Développement des marques employeurs et de l'attractivité des métiers des fruits et légumes</p> <p>Affirmation de la culture RSE</p>
Agrééur – Contrôleur qualité			<p>Réceptionne les produits et évalue leur conformité à la réglementation, à un cahier des charges, interne, externe, une convention d'auto-contrôle ou à des exigences clients</p> <p>Analyse et suit l'évolution de la qualité des produits lors des opérations de conditionnement et / ou au cours de la période de stockage</p> <p>Orienté les lots en fonction de leur qualité (stockage, orientation vers certains clients...),</p> <p>Mesure le potentiel de fabrication des lots</p> <p>Assure les prélèvements d'échantillons pour analyses de résidus</p> <p>Enregistre et transmet les informations nécessaires au calcul des facturations en direction des producteurs et/ou fournisseurs de fruits et/ou légumes</p>	<p>Qualité sanitaire et organoleptique des fruits et légumes.</p> <p>Traçabilité des pratiques, et contrôle du respect des exigences des référentiels</p> <p>Optimisation de la chaîne logistique</p>

			Enregistre les informations permettant de suivre la traçabilité du produit (parcelles agricoles, etc.) Optimise l'efficacité de l'organisation de l'agrèage	
Les métiers émergents	Énergéticien <i>(Métier rare)</i>	Métier émergent	Optimise les process de manière à limiter l'énergie nécessaire notamment pour : La conservation des fruits et légumes Les opérations de conditionnement Le transport	Maîtrise l'énergie GES
	Responsable maintenance, robotiques, technologies innovantes <i>(Le cas échéant)</i>	Métier émergent	Accompagne la transition technologique des entreprises notamment sur les process suivants : Conservation des fruits et légumes Opérations de conditionnement Opérations de préparation de commande Palettisation et manutentions	Souveraineté par l'amélioration de la compétitivité des entreprises Pénibilité du travail Alternative à des solutions chimiques
Direction et management de l'entreprise	Responsable RH	Non	Élabore et met en place la politique de ressources humaines de l'entreprise en prenant en compte les spécificités des fruits : Le pilotage de l'embauche de saisonniers La formation des saisonniers Intégration du volet RSE dans la politique RH Les dispositifs de recrutement des personnels étrangers OMI OFI Les contrats intérimaires Les dispositifs Afest et VAE et leur financement	Pénibilité du travail Formation des collaborateurs
	Dirigeants d'entreprise	Non	Exerce un réel leadership pour la mise en place des différentes démarches qualité, sociales et environnementales de l'entreprise. Garantit la mise à disposition des moyens techniques humains et financiers pour la réussite de la stratégie d'entreprise	Intégration d'une culture RSE et environnementale et du partenariat dans les entreprises de la filière Compétitivité des entreprises françaises, maîtrise et sécurisation de l'approvisionnement à l'étranger Transition numérique

→ Les métiers prioritaires identifiés pour les grossistes :

Le tableau ci-dessous liste les métiers qui ont été identifiés comme prioritaire pour les grossistes. Cette identification a été faite à partir de l'analyse bibliographique, des entretiens avec les experts et les professionnels et l'analyse des réponses au questionnaire

Grossiste				
Les familles de métier identifiées	Les métiers identifiés	Métier en tension	Description des principales activités	Principaux liens avec les priorités France 2030
Achat/Relations producteurs et fournisseurs	Responsable des achats et de l'approvisionnement	Oui	<p>Pilote et supervise des opérations d'achat et d'approvisionnement :</p> <p>Il définit la politique en matière d'achats, selon les domaines (produits, services, ...), supervise les opérations d'approvisionnement, optimise les processus d'achat et d'approvisionnement (E-procurement), et effectue une veille régulière avec les autres responsables de l'entreprise. Il gère les flux de produits et organise le travail.</p> <p>Le responsable achats fruits et légumes a pour rôle principal la mise en place de la stratégie achat. Il a principalement la charge du sourcing et de l'approvisionnement de son portefeuille de produits.</p> <p>Participe à l'élaboration de la stratégie d'entreprise Constitue un réseau de fournisseurs (producteurs, confrères...)</p> <p>Pilote l'activité commerciale (achats FL) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fixe des objectifs - Organise le pool d'acheteurs - Conçoit et utilise les tableaux de bord de l'activité commerciale spécifique à l'activité FL - Gère les conflits - Garantit le développement des compétences des équipes <ul style="list-style-type: none"> - Réalise un sourcing des nouveaux fournisseurs en collaboration avec le responsable du développement commercial et l'équipe qualité - Sécurise l'approvisionnement en analysant le besoin en volume de l'entreprise pour chaque famille de produit, en diversifiant les origines et les fournisseurs - S'assure du bon écoulement des stocks - Élabore les cahiers des charges en lien avec les métiers de la vente, de la qualité et de la préparation des produits - Négocie les conditions de livraisons et les prix avec les fournisseurs pour obtenir les meilleures offres possibles et assure leur rémunération - Assure la qualité des produits et veille au respect des délais et horaires de livraison - Gère la relation avec les fournisseurs (Gère les litiges éventuels avec les fournisseurs et résout les problèmes) - Évalue la performance des fournisseurs de fruits et légumes 	<p>Participe à la souveraineté alimentaire en sécurisant l'approvisionnement en fruits et légumes du pays</p> <p>Développement de la consommation de fruits et légumes</p> <p>Valorisation des démarches de production durable</p> <p>Lutte contre le gaspillage par la mise en place de partenariats et la valorisation de la production</p> <p>Traçabilité des produits et des pratiques</p>

Gestion des flux de produits/organisation du travail (réception stockage et conditionnement)	Conducteur de ligne (Le cas échéant)	Oui	<p>Le conducteur de ligne est responsable de la gestion d'une ligne de production dans une entreprise spécialisée dans la transformation, la conservation ou la distribution de fruits et légumes.</p> <p>Au quotidien le conducteur de ligne :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pilote une ligne de production automatisée - Organise les opérations de préparation et de conditionnement sur une ligne de production : affectation des membres de l'équipe, planification des tâches - Supervise et réajuste des opérations de préparation sur une ligne donnée (contrôle du respect du cahier des charges, du respect des règles QHSE, réajustements dans l'organisation du travail en fonction des besoins, ...) - Calcul des résultats du traitement (calibres, déchets, ...) - Forme des opérateurs sur la ligne - Alerte en cas de dysfonctionnement matériel 	<p>Maîtrise de la qualité produit</p> <p>Performance économique de l'offre française (souveraineté)</p> <p>Pénibilité du travail</p> <p>Optimisation de la ressource, lutte contre le gaspillage.</p> <p>Traçabilité des produits et des pratiques.</p>
	Murisseur (Le cas échéant)		<p>Le métier de murisseur consiste à amener des fruits (bananes) d'un niveau de maturité donné à un autre souhaité.</p> <p>Le murisseur :</p> <p>Contrôle le niveau de maturité des fruits</p> <p>Répartit les lots dans les différentes chambres de la murisserie</p> <p>Programme le processus de murissage en fonction des approvisionnements et des ventes</p> <p>Pilote les conditions de murissage (température hygrométrie, Éthylène) par ordinateur</p> <p>Contrôle l'évolution des fruits en cours de murissage</p> <p>Contrôle et assure le bon fonctionnement du matériel</p>	<p>Développement de la consommation de fruits et légumes</p> <p>Lutte contre le gaspillage par la mise en place de partenariats et la valorisation de la production</p> <p>Traçabilité des produits et des pratiques</p>
Vente	Responsable commercial	Oui	<p>Le responsable commercial est le chef d'orchestre de la stratégie de vente de son périmètre. Il est garant de son chiffre d'affaires et de sa marge commerciale. Son rôle consiste à encadrer des équipes de commerciaux et gérer la vente des produits.</p> <p>Développement commercial :</p> <ul style="list-style-type: none"> - analyse les différents marchés (France, Europe et pays Tiers) - crée un plan de prospection commercial - identifie de nouveaux prospects, prospecte sur des salons, par téléphone - organise des tournées clients et y participe - crée une présentation commerciale, rédige des offres et contrats commerciaux - conçoit et utilise les tableaux de bord de l'activité commerciale spécifique à l'activité Fruits et légumes - participe à la définition de la stratégie marketing - anime et dirige la force de vente - participe aux RDV de présentation de produits <p>Management :</p> <ul style="list-style-type: none"> - forme et coordonne les attachés commerciaux, organise le pool de vendeurs - fixe des objectifs, analyse les résultats obtenus et fait des reporting à la direction et gère les conflits - encadre des chefs de marchés et assure des veilles concurrentielles pour identifier les enjeux et les segments - assure le relais des informations descendantes et remontantes 	<p>Développement de la consommation de fruits et légumes</p> <p>Valorisation des démarches de production durable</p> <p>Lutte contre le gaspillage par la mise en place de partenariats et la valorisation de la production</p> <p>Traçabilité des produits et des pratiques</p>

			<p>Gestion client :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rencontre les clients et assure le suivi commercial - réalise une veille commerciale sur le secteur des fruits et légumes - établit une politique de fidélisation des clients - évalue et identifie les actions à mener en fonction de la clientèle - s'assure de la bonne réception des factures et paiements et promeut l'image et la notoriété de l'entreprise 	
	Vendeur/commercial		<p>Réalise des actions de prospection et négocie des accords commerciaux auprès des clients de l'entreprise à l'échelon territorial, national, voire international dans le souci de leur garantir une qualité d'approvisionnement notamment en termes de respect environnemental et de maîtrise de la qualité sanitaire des produits, un niveau de service et une tarification adaptée.</p> <p>Vend des produits et des services en démarchant une clientèle de professionnels et en tenant compte de la stratégie commerciale et qualitative de l'entreprise et des outils associés.</p> <p>Développe et fidélise son portefeuille en identifiant les acteurs et les opportunités de marché et en animant son réseau dans le but de mettre en place des partenariats commerciaux durables et rentables, dans le respect de la stratégie commerciale et qualitative de l'entreprise.</p> <p>Établit et entretient la relation commerciale par des visites régulières.</p> <p>Rencontre les clients et assure le suivi commercial</p> <ul style="list-style-type: none"> - réalise une veille commerciale sur le secteur des fruits et légumes - applique la politique de fidélisation des clients - évalue et identifie les actions à mener en fonction de la clientèle <p>Vend les produits de l'entreprise et enregistre les commandes</p> <p>Vérifie leur faisabilité qualitative et quantitative et analyse leurs conséquences sur la productivité de l'entreprise</p> <p>Évalue sa performance commerciale</p> <p>Organise le transport de ses ventes</p>	<p>Développement de la consommation de fruits et légumes</p> <p>Valorisation des démarches de production durable</p> <p>Lutte contre le gaspillage par la mise en place de partenariats et la valorisation de la production</p> <p>Traçabilité des produits et des pratiques</p>
Qualité	Responsable et/ou technicien QHSE fruits (Métier pouvant être externalisé)	Oui	<p>Assure le management de la qualité de l'entreprise</p> <p>Assure la prise en compte des besoins, attentes et demandes des clients et fournisseurs</p> <p>Met en place les procédures de qualité d'hygiène et sécurité des aliments et de maîtrise de l'impact de l'activité sur l'environnement</p> <p>Gère les risques</p> <p>Réalise des audits internes</p> <p>Contribue à la mise en place et à l'efficacité des actions environnementales</p>	<p>Développement et application des référentiels qualité, sécurité, hygiène et environnement, aujourd'hui pierres angulaires de la maîtrise des process dans la filière.</p> <p>Garantie des qualités organoleptiques, sanitaires et environnementales des introductions/importations</p> <p>Amélioration de la qualité de l'offre et donc de la consommation de fruits et légumes</p>
	Technicien -animateur QHSE (Le cas échéant)	Oui	<p>Évalue le niveau qualitatif des apports bruts de la cueillette, contrôle la conformité des lots conditionnés et expédiés aux normes et procédures de certification. À cet effet, il échantillonne et suit l'évolution qualitative des lots, classe et organise la réception, le</p>	<p>Développement et application des référentiels qualité, sécurité, hygiène et environnement, aujourd'hui pierres angulaires de la maîtrise des process dans la</p>

			stockage et l'expédition des lots. Il enregistre et fournit les informations sur les lots aux apporteurs et au service commercial en vue du conditionnement et de l'expédition, ainsi que sur les performances qualitatives à l'expédition. Il peut être amené à suivre et contrôler la fabrication des conditionnements. Il participe au plan qualité de son entreprise.	filière. Garantie des qualités organoleptiques, sanitaires et environnementales des introductions/importations Amélioration de la qualité de l'offre et donc de la consommation de fruits et légumes
	Chargé de RSE – D développement durable	Métier émergent	Veille à développer et déployer une politique RSE qui respecte l'environnement, l'éthique et les problématiques sociétales Avec l'appui de la direction, définit et met en œuvre une stratégie RSE dans tous les métiers de l'entreprise Réalise des audits en interne Sensibilise l'ensemble des salariés et la direction aux questions de développement durable (transition écologique, économique, sociale...) Démontre en quoi la RSE peut être utile pour l'ensemble des salariés et direction, mais aussi démontre qu'une politique RSE peut avoir une réelle rentabilité économique Met en place un plan d'action et s'assure régulièrement des progrès de l'entreprise (suivi des indicateurs) et de son impact positif sur la société (réduction des déchets, réduction empreinte carbone...) Communique les évolutions, les plans de progrès pour maintenir un intérêt et engagement collectifs S'informe régulièrement du contexte législatif pour adapter la politique de l'entreprise aux nouvelles réglementations et normes : loi Nouvelles Régulations Économiques dite NRE, norme ISO 26 000, GRI, loi de Grenelle, textes réglementaires sur l'environnement, ... S'implique activement sur d'autres registres comme l'optimisation de la sécurité et le bien-être au travail des salariés, la lutte contre toutes formes de discrimination dans les sphères de la société S'implique dans la lutte contre la culture du harcèlement ou du favoritisme en entreprise	Prise en compte des enjeux sociétaux (environnementaux et sociaux) dans la stratégie et l'organisation des entreprises. Développement des marques employeurs et de l'attractivité des métiers des fruits et légumes Affirmation de la culture RSE
	Agréreur – Contrôleur qualité		Réceptionne les produits et évalue leur conformité à la réglementation, à un cahier des charges, interne, externe, une convention d'auto-contrôle ou à des exigences clients Analyse et suit l'évolution de la qualité des produits lors des opérations de conditionnement et / ou au cours de la période de stockage Oriente les lots en fonction de leur qualité (stockage, orientation vers certains clients...) Mesure le potentiel de fabrication des lots Assure les prélèvements d'échantillons pour analyses de résidus Enregistre et transmet les informations nécessaires au calcul des facturations en direction des producteurs et/ou fournisseurs de fruits et/ou légumes Enregistre les informations permettant de suivre la traçabilité du produit (parcelles agricoles, etc.) Optimise l'efficacité de l'organisation de l'agrégé	Qualité sanitaire et organoleptique des fruits et légumes. Traçabilité des pratiques et contrôle du respect des exigences des référentiels Optimisation de la chaîne logistique
Les métiers émergents	Responsable maintenance, robotiques, technologies innovantes	Métier émergent	Accompagne la transition technologique des entreprises notamment sur les process suivants : Conservation des fruits et légumes	Souveraineté par l'amélioration de la compétitivité des entreprises Pénibilité du travail

	(Le cas échéant)		Opérations de conditionnement Opérations de préparation de commande Palettisation et manutentions	Alternative à des solutions chimiques
	Responsable nouvelles gammes	Métier émergent	Développe et propose des gammes de produits à base de fruits et légumes crus et/ou cuits : Fraiche découpe Soupes Smoothies ...	Développement de la consommation de fruits et légumes Lutte contre le gaspillage Maîtrise de la qualité sanitaire des fruits et légumes Traçabilité des produits et des pratiques
Direction et management de l'entreprise	Responsable RH	Non	Élabore et met en place la politique de ressources humaines de l'entreprise en prenant en compte les spécificités des fruits : Le pilotage de l'embauche de saisonniers La formation des saisonniers Intégration du volet RSE dans la politique RH Les dispositifs de recrutement des personnels étrangers OMI OFI Les contrats intérimaires Les dispositifs Afest et VAE et leur financement	Pénibilité du travail Formation des collaborateurs
	Dirigeants d'entreprise	Non	Exerce un réel leadership pour la mise en place des différentes démarches qualité, sociales et environnementales de l'entreprise. Garantit la mise à disposition des moyens techniques humains et financiers pour la réussite de la stratégie d'entreprise	Intégration d'une culture RSE et environnementale et du partenariat dans les entreprises de la filière Compétitivité des entreprises françaises, maîtrise et sécurisation de l'approvisionnement à l'étranger Transition numérique

→ **Les métiers prioritaires identifiés pour les distributeurs :**

Le tableau ci-dessous liste les métiers qui ont été identifiés comme prioritaire pour les distributeurs. Cette identification a été faite à partir de l'analyse bibliographique, des entretiens avec les experts et les professionnels et l'analyse des réponses au questionnaire.

Distributeur en grande et moyenne surface (Entrepôts et points de vente)				
Les familles de métier identifiées	Les métiers identifiés	Métier en tension	Description des principales activités	Principaux liens avec les priorités France 2030
Achat/Relations producteurs et fournisseurs	Responsable des achats et de l'approvisionnement	Oui	<p>Pilote et supervise des opérations d'achat et d'approvisionnement : Il définit la politique en matière d'achats, selon les domaines (produits, services, ...), supervise les opérations d'approvisionnement, optimise les processus d'achat et d'approvisionnement (E-procurement), et effectue une veille régulière avec les autres responsables de l'entreprise. Il gère les flux de produits et organise le travail.</p> <p>Le responsable achats fruits et légumes a pour rôle principal la mise en place de la stratégie achat. Il a principalement la charge du sourcing et de l'approvisionnement de son portefeuille de produits.</p> <p>Participe à l'élaboration de la stratégie d'entreprise. Constitue un réseau de fournisseurs (producteurs, confrères...).</p> <p>Pilote l'activité commerciale (achats FL) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fixe des objectifs - Organise le pool d'acheteurs - Conçoit et utilise les tableaux de bord de l'activité commerciale spécifique à l'activité FL - Gère les conflits - Garantit le développement des compétences des équipes <ul style="list-style-type: none"> - Réalise un sourcing des nouveaux fournisseurs en collaboration avec le responsable développement commercial et l'équipe qualité - Sécurise l'approvisionnement en analysant le besoin en volume de l'entreprise pour chaque famille de produit en diversifiant les origines et les fournisseurs - S'assure du bon écoulement des stocks - Élabore les cahiers des charges en lien avec les métiers de la vente, de la qualité et de la préparation des produits - Négocie les conditions de livraisons et les prix avec les fournisseurs pour obtenir les meilleures offres possibles et assure leur rémunération - Assure la qualité des produits et veille au respect des délais et horaires de livraison - Gère la relation avec les fournisseurs (Gère les litiges éventuels avec les fournisseurs et 	<p>Développement de la consommation de fruits et légumes</p> <p>Valorisation des démarches de production durable</p> <p>Lutte contre le gaspillage par la mise en place de partenariats et la valorisation de la production</p> <p>Traçabilité des produits et des pratiques</p>

			<p>résout les problèmes)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Évalue la performance des fournisseurs de fruits et légumes - Gère les relations institutionnelles avec l'amont (AOP AOPn...) et les pouvoirs publics (DGCCRF...) 	
Vente	Responsable commercial	Oui	<p>Le responsable commercial est le chef d'orchestre de la stratégie de vente de son périmètre. Il est garant de son chiffre d'affaires et de sa marge commerciale. Son rôle consiste à encadrer des équipes de commerciaux et gérer la vente des produits.</p> <p>Développement commercial :</p> <ul style="list-style-type: none"> - analyse les besoins de ses points de vente - crée un plan de prospection commercial - conçoit et utilise les tableaux de bord de l'activité commerciale spécifique à l'activité Fruits et légumes - participe à la définition de la stratégie marketing - anime et dirige la force de vente <p>Management :</p> <ul style="list-style-type: none"> - forme et coordonne les attachés commerciaux, organise le pool de vendeurs - fixe des objectifs, analyse les résultats obtenus et fait des reporting à la direction - gère les conflits - encadre des chefs de marchés et assure des veilles concurrentielles pour identifier les enjeux et les segments - assure le relais des informations descendantes et remontantes <p>Gestion client :</p> <ul style="list-style-type: none"> - réalise une veille commerciale sur le secteur des fruits et légumes - établit une politique de fidélisation des clients - s'assure de la bonne réception des factures et paiements et promeut l'image et la notoriété de l'entreprise 	<p>Développement de la consommation de fruits et légumes</p> <p>Valorisation des démarches de production durable</p> <p>Lutte contre le gaspillage par la mise en place de partenariats et la valorisation de la production</p> <p>Traçabilité des produits et des pratiques</p>
	Vendeur/commercial	Oui	<p>Développe et fidélise son portefeuille en identifiant leurs besoins, le contexte concurrentiel et les opportunités de marché et en animant son réseau dans le but d'augmenter et/ou de maintenir le taux de pénétration de la centrale dans le respect de la stratégie commerciale et qualitative de l'entreprise.</p> <p>Établit et entretient la relation commerciale par des visites régulières. Rencontre les clients et assure le suivi commercial</p> <ul style="list-style-type: none"> - réalise une veille commerciale sur le secteur des fruits et légumes - applique la politique merchandising de l'enseigne - évalue et identifie les actions à mener en fonction des magasins <p>Vend les produits de l'entreprise et enregistre les commandes Vérifie leur faisabilité qualitative et quantitative et analyse leurs conséquences sur la productivité de l'entreprise Évalue sa performance commerciale Organise le transport de ses ventes</p>	<p>Développement de la consommation de fruits et légumes</p> <p>Valorisation des démarches de production durable</p> <p>Lutte contre le gaspillage par la mise en place de partenariats et la valorisation de la production</p> <p>Traçabilité des produits et des pratiques</p>

Qualité	Responsable et/ou technicien QHSE fruits	Oui	Assure le management de la qualité de l'entreprise Assure la prise en compte des besoins, attentes et demandes des clients et fournisseurs Met en place les procédures de qualité d'hygiène et sécurité des aliments et de maîtrise de l'impact de l'activité sur l'environnement Gère les risques Réalise des audits internes Contribue à la mise en place et à l'efficacité des actions environnementales	Développement et application des référentiels qualité, sécurité, hygiène et environnement, aujourd'hui pierres angulaires de la maîtrise des process dans la filière. Amélioration de la qualité de l'offre et donc de la consommation de fruits et légumes
	Technicien -animateur QHSE	Oui	Évalue le niveau qualitatif des apports, contrôle la conformité des lots réceptionnés et expédiés aux normes et procédures de certification. À cet effet, il échantillonne et suit l'évolution qualitative des lots, classe et organise la réception, le stockage et la mise en rayon des lots. Il enregistre et fournit les informations sur les lots aux apporteurs et au service commercial en vue de l'expédition des lots au point de vente. Il participe au plan qualité de son entreprise.	Développement et application des référentiels qualité, sécurité, hygiène et environnement, aujourd'hui pierres angulaires de la maîtrise des process dans la filière. Amélioration de la qualité de l'offre et donc de la consommation de fruits et légumes
	Chargé de RSE – développement durable	Métier émergent	Veille à développer et déployer une politique RSE qui respecte l'environnement, l'éthique et les problématiques sociétales Avec l'appui de la direction, définit et met en œuvre une stratégie RSE dans tous les métiers de l'entreprise Réalise des audits en interne Sensibilise l'ensemble des salariés et la direction aux questions de développement durable (transition écologique, économique, sociale...) Démontre en quoi la RSE peut être utile pour l'ensemble des salariés et direction, mais aussi démontre qu'une politique RSE peut avoir une réelle rentabilité économique Met en place un plan d'action et s'assure régulièrement des progrès de l'entreprise (suivi des indicateurs) et de son impact positif sur la société (réduction des déchets, réduction empreinte carbone...) Communique les évolutions, les plans de progrès pour maintenir un intérêt et engagement collectifs S'informe régulièrement du contexte législatif pour adapter la politique de l'entreprise aux nouvelles réglementations et normes : loi Nouvelles Régulations Économiques dite NRE, norme ISO 26 000, GRI, loi de Grenelle, textes réglementaires sur l'environnement, ... S'implique activement sur d'autres registres comme l'optimisation de la sécurité et le bien-être au travail des salariés, la lutte contre toutes formes de discrimination dans les sphères de la société (EQVT Environnement et Qualité de Vie au travail) S'implique, le cas échéant, dans la lutte contre la culture du harcèlement ou du favoritisme en entreprise Participe aux audits internes rattachés aux instances juridiques	Prise en compte des enjeux sociétaux (environnement et sociaux) dans la stratégie et l'organisation des entreprises. Développement des marques employeurs et de l'attractivité des métiers des fruits et légumes Affirmation de la culture RSE
	Agrééur – Contrôleur qualité	Non	Réceptionne, le cas échéant, les produits et évalue leur conformité à la réglementation, à un cahier des charges, interne, externe, une convention d'auto-contrôle ou à des exigences clients Analyse et suit l'évolution de la qualité des produits au cours de la période de stockage	Qualité sanitaire et organoleptique des fruits et légumes. Traçabilité des pratiques, et contrôle du respect des exigences des référentiels

			<p>Le cas échéant, oriente les lots en fonction de leur qualité (stockage, orientation vers certains clients...) et/ou les remet en conformité (poids, ré étiquetage, tri)</p> <p>Assure les prélèvements d'échantillons pour analyses de résidus</p> <p>Enregistre et transmet les informations nécessaires au calcul des facturations en direction des producteurs et/ou fournisseurs de fruits et/ou légumes</p> <p>Enregistre les informations permettant de suivre la traçabilité du produit (parcelles agricoles, etc.)</p> <p>Optimise l'efficacité de l'organisation de l'agrégage</p>	Optimisation de la chaîne logistique
Vente aux consommateurs	Manager de rayon	Oui	<p>Le manager de rayon gère un rayon dans un magasin ou une grande surface. Son rôle principal est de s'assurer que le rayon qu'il supervise est bien approvisionné, bien organisé et bien présenté pour les clients.</p> <p>Au quotidien, le manager de rayon :</p> <p>Manage les équipes du rayon FL</p> <p>Applique et fait appliquer la politique commerciale de l'enseigne</p> <p>Contrôle les résultats du rayon</p> <p>Initie et fait appliquer une démarche d'amélioration continue</p> <p>Participe à l'élaboration du concept merchandising de l'enseigne</p> <p>Participe à l'élaboration du plan d'implantation et le fait respecter</p> <p>Construit son assortiment</p> <p>Approvisionne le point de vente (enseigne intégrée)</p> <p>Achète les fruits et légumes (enseigne associée)</p> <p>Répond aux questions des clients et argumente</p> <p>Peut réaliser les activités d'employé de rayon</p> <p>Participe à la conception des outils du e-commerce</p>	<p>Développement de la consommation de fruits et légumes</p> <p>Valorisation des démarches de production durable</p> <p>Lutte contre le gaspillage</p> <p>Maîtrise de la qualité sanitaire des fruits et légumes</p> <p>Traçabilité des produits et des pratiques</p>
	Employé de rayon	Non	<p>Réceptionne les fruits et légumes</p> <p>Stock les fruits et légumes</p> <p>Réalise les opérations de nettoyage du rayon</p> <p>Met en rayon conformément au plan d'implantation</p> <p>Apporte les soins nécessaires aux produits et au rayon</p> <p>Le cas échéant, réalise les opérations de pesée</p> <p>Conseille les clients</p>	<p>Développement de la consommation de fruits et légumes</p> <p>Valorisation des démarches de production durable</p> <p>Lutte contre le gaspillage</p> <p>Maîtrise de la qualité sanitaire des fruits et légumes</p> <p>Traçabilité des produits et des pratiques</p>
Les métiers émergents	Énergéticien (Métier rare)	Métier émergent	<p>Optimise les process de manière à limiter l'énergie nécessaire notamment pour :</p> <p>La conservation des fruits et légumes</p> <p>Les opérations de préparation de commande</p> <p>Transport</p>	<p>Maîtrise l'énergie</p> <p>GES</p>
	Responsable maintenance, mécanisation robotique et numérique	Métier émergent	<p>Accompagne la transition technologique des entreprises notamment sur les process suivants :</p> <p>Contrôle qualité</p> <p>Conservation des fruits et légumes</p> <p>Tri préparation de commande</p>	<p>Souveraineté par l'amélioration de la compétitivité des entreprises</p> <p>Pénibilité du travail</p> <p>Alternative à des solutions chimiques</p> <p>Développement de la consommation des fruits et</p>

			Palettisation et manutentions	légumes par la maîtrise de la supply Chain
	Responsables nouvelles gammes	Métier émergent	Développe et propose des gammes de produits à base de fruits et légumes crus et/ou cuits : Fraiche découpe Soupes Smoothies ...	Développement de la consommation de fruits et légumes Lutte contre le gaspillage Maîtrise de la qualité sanitaire des fruits et légumes Traçabilité des produits et des pratiques
Direction et management de l'entreprise	Responsable RH	Non	Élabore et met en place la politique de ressources humaines de l'entreprise en prenant en compte les spécificités des fruits : Intégration du volet RSE dans la politique RH Les dispositifs de recrutement des personnels étrangers OMI OFI Les contrats intérimaires Les dispositifs Afest et VAE et leur financement	Pénibilité du travail Formation des collaborateurs
	Dirigeants d'entreprise	Non	Exerce un réel leadership pour la mise en place des différentes démarches qualité, sociales et environnementales de l'entreprise. Garantit la mise à disposition des moyens techniques humains et financiers pour la réussite de la stratégie d'entreprise	Intégration d'une culture RSE et environnementale et du partenariat dans les entreprises de la filière Compétitivité des entreprises françaises, maîtrise et sécurisation de l'approvisionnement à l'étranger Transition numérique

→ **Les métiers prioritaires identifiés pour les primeurs :**

Le tableau ci-dessous liste les métiers qui ont été identifiés comme prioritaire pour les primeurs en magasin et sur marché. Cette identification a été faite à partir de l'analyse bibliographique, des entretiens avec les experts et les professionnels et l'analyse des réponses au questionnaire.

Primeur en magasin et sur marché				
Les familles de métier identifiées	Les métiers identifiés	Métier en tension	Description des principales activités	Principaux liens avec les priorités France 2030
Achat/Relations producteurs et fournisseurs	Responsable des achats et de l'approvisionnement primeurs en magasin et sur marché	Oui	<p>Pilote et supervise des opérations d'achat et d'approvisionnement : Il définit la politique en matière d'achats, selon les domaines (produits, services, ...), supervise les opérations d'approvisionnement, optimise les processus d'achat et d'approvisionnement (E-procurement), et effectue une veille régulière avec les autres responsables de l'entreprise. Il gère les flux de produits et organise le travail.</p> <p>Le responsable achats fruits et légumes a pour rôle principal la mise en place de la stratégie achat. Il a principalement la charge du sourcing et de l'approvisionnement de son portefeuille de produits.</p> <p>Participe à l'élaboration de la stratégie d'entreprise Constitue un réseau de fournisseurs (producteurs, confrères...)</p> <p>Pilote l'activité commerciale (achats FL) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fixe des objectifs - Organise le pool d'acheteurs - Conçoit et utilise les tableaux de bord de l'activité commerciale spécifique à l'activité FL - Gère les conflits - Garantit le développement des compétences des équipes <ul style="list-style-type: none"> - Réalise un sourcing des nouveaux fournisseurs en collaboration avec le responsable développement commercial et l'équipe qualité - Sécurise l'approvisionnement en analysant le besoin en volume de l'entreprise pour chaque famille de produit en diversifiant les origines et les fournisseurs - S'assure du bon écoulement des stocks - Élabore les cahiers des charges en lien avec les métiers de la vente, de la qualité et de la préparation des produits - Négocie les conditions de livraisons et les prix avec les fournisseurs pour obtenir les meilleures offres possibles et assure leur rémunération - Assure la qualité des produits et veille au respect des délais et horaires de livraison - Gère la relation avec les fournisseurs (Gère les litiges éventuels avec les fournisseurs et résout les problèmes) 	<p>Développement de la consommation de fruits et légumes</p> <p>Valorisation des démarches de production durable</p> <p>Lutte contre le gaspillage par la mise en place de partenariats et la valorisation de la production</p> <p>Traçabilité des produits et des pratiques</p>

			- Évalue la performance des fournisseurs de fruits et légumes	
Qualité	Responsable et/ou technicien QHSE fruits (Métier pouvant être externalisé)	Oui	Assure le management de la qualité de l'entreprise Assure la prise en compte des besoins, attentes et demandes des clients et fournisseurs Met en place les procédures de qualité d'hygiène et sécurité des aliments et de maîtrise de l'impact de l'activité sur l'environnement Gère les risques Réalise des audits internes Contribue à la mise en place et à l'efficacité des actions environnementales	Développement et application des référentiels qualité, sécurité, hygiène et environnement, aujourd'hui pierres angulaires de la maîtrise des process dans la filière. Amélioration de la qualité de l'offre et donc de la consommation de fruits et légumes
	Technicien -animateur QHSE (Le cas échéant)	Oui	Évalue le niveau qualitatif des apports, contrôle la conformité des lots réceptionnés et expédiés aux normes et à la commande. À cet effet, il échantillonne et suit l'évolution qualitative des lots, classe et organise la réception, le stockage et la mise à l'étal des produits. Il enregistre et fournit les informations sur les lots aux apporteurs et au service commercial. Il participe au plan qualité de son entreprise.	Développement et application des référentiels qualité, sécurité, hygiène et environnement, aujourd'hui pierres angulaires de la maîtrise des process dans la filière. Amélioration de la qualité de l'offre et donc de la consommation de fruits et légumes
	Agréreur – Contrôleur qualité	Non	Réceptionne, le cas échéant, les produits et évalue leur conformité à la réglementation, à un cahier des charges, interne, externe, une convention d'auto-contrôle ou à des exigences clients Analyse et suit l'évolution de la qualité des produits au cours de la période de stockage et de présentation aux consommateurs Le cas échéant, oriente les lots en fonction de leur qualité (stockage, orientation vers certains clients...) et/ou les remet en conformité (poids, ré-étiquetage, tri Enregistre les informations permettant de suivre la traçabilité du produit (parcelles agricoles, etc.) Optimise l'efficacité de l'organisation de l'agrégation	Qualité sanitaire et organoleptique des fruits et légumes. Traçabilité des pratiques et contrôle du respect des exigences des référentiels Optimisation de la chaîne logistique
Vente aux consommateurs	Vendeur conseil primeur en magasin et sur marché	Oui	Le vendeur conseil réceptionne et prépare les produits en vue de leur mise en vente Vérifie la maturité, la fraîcheur Affine les fruits Réalise la fraîche découpe, les corbeilles, les jus Il réalise la mise en place de l'étal en garantissant la qualité des produits présentés, le respect des bonnes pratiques d'hygiène et des règles d'étiquetage Il construit son assortiment Il réalise le plan d'implantation et le fait respecter Participe à la conception des outils du e-commerce Il accueille et conseil les clients Il informe les consommateurs sur : La saisonnalité des produits Les modes de production Les utilisations culinaires	Développement de la consommation de fruits et légumes Valorisation des démarches de production durable Lutte contre le gaspillage Maîtrise de la qualité sanitaire des fruits et légumes Traçabilité des produits et des pratiques

			<p>Les modes de conservation</p> <p>Il vend les fruits et légumes Prépare les commandes des clients du magasin Concours à l'animation du point de vente Peut exercer les activités d'hôte de caisse</p> <p>Participe à l'installation du ban (cas des primeurs sur marché) Participe à la remballe</p>	
	Employé de point de vente	Non	<p>Réceptionne les fruits et légumes Stoche les fruits et légumes Réalise les opérations de nettoyage du point de vente Met en rayon conformément au plan d'implantation Apporte les soins nécessaires aux produits et à l'étal Le cas échéant réalise les opérations de pesée Conseille les clients</p>	<p>Développement de la consommation de fruits et légumes Valorisation des démarches de production durable Lutte contre le gaspillage Maîtrise de la qualité sanitaire des fruits et légumes Traçabilité des produits et des pratiques</p>
Les métiers émergents	Primeur traiteur	Métier émergent	<p>Développe et propose des gammes de produits à base de fruits et légumes crus et/ou cuits : Fraiche découpe Soupes Smoothies</p>	<p>Développement de la consommation de fruits et légumes Lutte contre le gaspillage Maîtrise de la qualité sanitaire des fruits et légumes Traçabilité des produits et des pratiques</p>
	Chargé de RSE – développement durable	Métier émergent	<p>Veille à développer et déployer une politique RSE qui respecte l'environnement, l'éthique et les problématiques sociétales Avec l'appui de la direction, définit et met en œuvre une stratégie RSE dans tous les métiers de l'entreprise Réalise des audits en interne Sensibilise l'ensemble des salariés et la direction aux questions de développement durable (transition écologique, économique, sociale...) Démontre en quoi la RSE peut être utile pour l'ensemble des salariés et direction, mais aussi démontre qu'une politique RSE peut avoir une réelle rentabilité économique Met en place un plan d'action et s'assure régulièrement des progrès de l'entreprise (suivi des indicateurs) et de son impact positif sur la société (réduction des déchets, réduction empreinte carbone...) Communique les évolutions, les plans de progrès pour maintenir un intérêt et engagement collectifs S'informe régulièrement du contexte législatif pour adapter la politique de l'entreprise aux nouvelles réglementations et normes : loi Nouvelles Régulations Économiques dite NRE, norme ISO 26 000, GRI, loi de Grenelle, textes réglementaires sur l'environnement, ... S'implique activement sur d'autres registres comme l'optimisation de la sécurité et le bien-être au travail des salariés, la lutte contre toutes formes de discrimination dans les sphères de la société (EQVT Environnement et Qualité de Vie au travail</p>	<p>Prise en compte des enjeux sociétaux (environnement et sociaux) dans la stratégie et l'organisation des entreprises. Développement des marques employeurs et de l'attractivité des métiers des fruits et légumes Affirmation de la culture RSE</p>

			S'implique, le cas échéant, dans la lutte contre la culture du harcèlement ou du favoritisme en entreprise Participe aux audits internes rattachés aux instances juridiques	
Direction et management de l'entreprise	Responsable RH	Non	Élabore et met en place la politique de ressources humaines de l'entreprise en prenant en compte les spécificités des fruits : Intégration du volet RSE dans la politique RH Les dispositifs de recrutement des personnels étrangers OMI OFI Les contrats intérimaires Les dispositifs Afest et VAE et leur financement	Pénibilité du travail Formation des collaborateurs
	Dirigeants d'entreprise	Non	Exerce un réel leadership pour la mise en place des différentes démarches qualité, sociales et environnementales de l'entreprise. Garantit la mise à disposition des moyens techniques humains et financiers pour la réussite de la stratégie d'entreprise Peut exercer tout ou partie des différentes fonctions de l'entreprise et notamment : Responsable achat Vendeur fruits et légumes Responsable atelier des gammes innovantes Manage les équipes et Pilote l'activité : - Fixe des objectifs - Répartit le travail - Conçoit et utilise les tableaux de bord de l'activité - Gère les conflits - Garantit le développement des compétences des équipes	Intégration d'une culture RSE et environnementale et du partenariat dans les entreprises de la filière Compétitivité des entreprises françaises, maîtrise et sécurisation de l'approvisionnement à l'étranger Transition numérique

→ **Les métiers prioritaires identifiés pour les restaurants de collectivité :**

Le tableau ci-dessous liste les métiers qui ont été identifiés comme prioritaire pour les restaurants de collectivité. Cette identification a été faite à partir de l'analyse bibliographique, des entretiens avec les experts et les professionnels et l'analyse des réponses au questionnaire.

Restaurant de collectivité				
Les familles de métier identifiées	Les métiers identifiés	Métier en tension	Description des principales activités	Principaux liens avec les priorités France 2030
Achat/Relations producteurs et fournisseurs	Responsable des achats et de l'approvisionnement primeurs en magasin et sur marché	Oui	<p>Pilote et supervise des opérations d'achat et d'approvisionnement : Il définit la politique en matière d'achats, selon les domaines (produits, services, ...), supervise les opérations d'approvisionnement, optimise les processus d'achat et d'approvisionnement (E-procurement) et effectue une veille régulière avec les autres responsables de l'entreprise. Il gère les flux de produits et organise le travail.</p> <p>Le responsable achats fruits et légumes a pour rôle principal la mise en place de la stratégie achat. Il a principalement la charge du sourcing et de l'approvisionnement de son portefeuille de produits.</p> <p>Participe à l'élaboration de la stratégie d'entreprise Constitue un réseau de fournisseurs (producteurs, confrères...)</p> <p>Pilote l'activité commerciale (achats FL) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fixe des objectifs - Organise le pool d'acheteurs - Conçoit et utilise les tableaux de bord de l'activité commerciale spécifique à l'activité FL - Gère les conflits - Garantit le développement des compétences des équipes <ul style="list-style-type: none"> - Réalise un sourcing des nouveaux fournisseurs en collaboration avec le responsable développement commercial et l'équipe qualité - Sécurise l'approvisionnement en analysant le besoin en volume de l'entreprise pour chaque famille de produit, en diversifiant les origines et les fournisseurs - S'assure du bon écoulement des stocks - Élabore les cahiers des charges en lien avec les métiers de la vente, de la qualité et de la préparation des produits - - Négocie les conditions de livraisons et les prix avec les fournisseurs pour obtenir les meilleures offres possibles et assure leur rémunération - Assure la qualité des produits et veille au respect des délais et horaires de livraison - Gère la relation avec les fournisseurs (Gère les litiges éventuels avec les 	<p>Développement de la consommation de fruits et légumes</p> <p>Valorisation des démarches de production durable</p> <p>Lutte contre le gaspillage par la mise en place de partenariats et la valorisation de la production</p> <p>Traçabilité des produits et des pratiques</p>

			fournisseurs et résout les problèmes) - Évalue la performance des fournisseurs de fruits et légumes	
Qualité	Responsable et/ou technicien QHSE fruits	Oui	Assure le management de la qualité de l'entreprise Assure la prise en compte des besoins, attentes et demandes des clients et fournisseurs Met en place les procédures de qualité d'hygiène et sécurité des aliments et de maîtrise de l'impact de l'activité sur l'environnement Gère les risques Réalise des audits internes Contribue à la mise en place et à l'efficience des actions environnementales	Développement et application des référentiels qualité, sécurité, hygiène et environnement, aujourd'hui pierres angulaires de la maîtrise des process dans la filière. Amélioration de la qualité de l'offre et donc de la consommation de fruits et légumes
	Technicien - animateur QHSE	Oui	Évalue le niveau qualitatif des apports, contrôle la conformité des lots réceptionnés et expédiés aux normes et à la commande. À cet effet, il échantillonne et suit l'évolution qualitative des lots, classe et organise la réception, le stockage et la mise à l'étal des produits. Il enregistre et fournit les informations sur les lots aux apporteurs et au service commercial. Il participe au plan qualité de son entreprise.	Développement et application des référentiels qualité, sécurité, hygiène et environnement, aujourd'hui pierres angulaires de la maîtrise des process dans la filière. Amélioration de la qualité de l'offre et donc de la consommation de fruits et légumes
	Agréeur – Contrôleur qualité	Non	Réceptionne, le cas échéant, les produits et évalue leur conformité à la réglementation, à un cahier des charges, interne, externe, une convention d'auto-contrôle ou à des exigences clients Analyse et suit l'évolution de la qualité des produits au cours de la période de stockage et de présentation aux consommateurs Le cas échéant, oriente les lots en fonction de leur qualité (stockage, orientation vers certains clients...) et/ou les remet en conformité (poids, ré étiquetage, tri Enregistre les informations permettant de suivre la traçabilité du produit (parcelles agricoles, etc.) Optimise l'efficacité de l'organisation de l'agrèage	Qualité sanitaire et organoleptique des fruits et légumes. Traçabilité des pratiques et contrôle du respect des exigences des référentiels Optimisation de la chaîne logistique

Analyse des formations existantes et préconisations pour répondre aux besoins

La deuxième phase du diagnostic Fel'Compet a eu pour objectif de réaliser une analyse des formations existantes pour les métiers identifiés comme particulièrement impactés par les besoins en évolution de compétences dans la phase 1 (appelés « personae ») afin d'évaluer si les compétences nécessaires à ces métiers sont ou non couvertes par les formations actuelles. Dans un deuxième temps, l'objectif est d'élaborer des préconisations d'évolution des formations et /ou de proposer de nouvelles formations.

Cartographies des sites de formation pouvant intéresser la filière des F&L

Afin de faciliter la recherche des formations, écoles, centres de formation, une recherche préalable sur les moteurs de recherche pouvant intéresser les métiers de la filière des fruits et légumes a été réalisée. Une quarantaine de sites ont été recensés et caractérisés (outil Excel Cartographie des sites et moteurs de recherche pour la formation). Pour chaque site répertorié, il y est précisé le nom du site, son url, son propriétaire, le secteur des formations couvertes, les thématiques de formation concernées, la zone géographique des écoles (Région, France, Europe ou Monde), le type de formation initiale ou continue, le type d'écoles et une évaluation du nombre de formations présentées dans le site pouvant concerner les métiers de la filière des fruits et légumes.

Nom du site web	URL	Propriétaire	Liste spécifique secteur végétal ?	Thématiques pouvant concerner la filière F&L	Zone géographique	Type de formation	Niveaux formations	Type établissement	Nb formations
Agreenium	https://www.agreenium.fr/trouver	Agreenium Alliance de la formation et la recherche pour l'agriculture, l'alimentation, l'environnement et la santé globale	Non	Agriculture et forêt Alimentation Territoire et environnement Agroécologie Numérique en agriculture Performance entreprise	France	Initiales et continues	Master à doctorat (niv 6 à 8)	Public	Plus de 200

Exemple du tableau sur les sites présentant des moteurs de recherche pour trouver des formations (tableau complet dans l'outil Excel Cartographie des sites et moteurs de recherche pour la formation)

Méthodologie d'analyse des formations existantes

Pour chaque personae ou métier particulièrement concerné par l'évolution des compétences, une recherche des principales formations existantes a été réalisée en s'aidant de certains des moteurs de recherche identifiés dans la cartographie des sites de formation présentée ci-dessus. Cette liste compte tenu de la multiplicités des formations et des écoles ou centres de formation n'a pas la prétention d'être exhaustive.

Pour chaque formation ainsi identifiée, une recherche de la fiche RNCP, du niveau de la formation, des compétences dispensées, des écoles ou organismes de formation dispensant la formation et le type de formation (initiale, continue, par apprentissage...) a été réalisée. Les résultats obtenus sont synthétisés dans l'outil Excel joint « Personae et formations existantes ». Pour chaque formation, une comparaison entre les thématiques abordées et les besoins en compétences des personae a permis d'évaluer l'adéquation avec les besoins d'évolution (évaluation qualitative sous forme de commentaires et quantitative : d'une à 5 étoiles en fonction du degré d'adéquation évalué).

Remarque : Cette comparaison est basée sur les éléments de contenu plus ou moins précis (ou détaillés) présentés soit sur les référentiels des diplômes, sur la description des fiches RNCP et des présentations de programmes sur les sites internet des centres de formation. Pour certaines formations/ diplômes, des contacts mails/ téléphoniques ou des entretiens physiques sont venus compléter les éléments obtenus. Compte tenu du nombre et de la diversité des formations recensées, ces contacts complémentaires n'ont concernés que quelques formations. Ils sont précisés dans le fichier Excel.

Le travail de comparaison s'est confronté à d'autres difficultés :

- La mention dans un programme d'une thématique ne permet pas toujours de déterminer le niveau de compétences acquises à l'issue de la formation : de la simple connaissance (sensibilisation) à la capacité de mettre en œuvre, appliquer, analyser et/ou évaluer... La difficulté dans l'exercice de comparaison des besoins en formation identifié par le diagnostic et des compétences actuellement proposée par les écoles et centres de formation est d'évaluer le degré de maîtrise acquis à l'issue des formations (selon la taxonomie de Bloom). Pour certaines formations, le référentiel du diplôme est accessible et détaillé, pour d'autres formations, seule la thématique (ou le groupe de thématiques est indiqué).

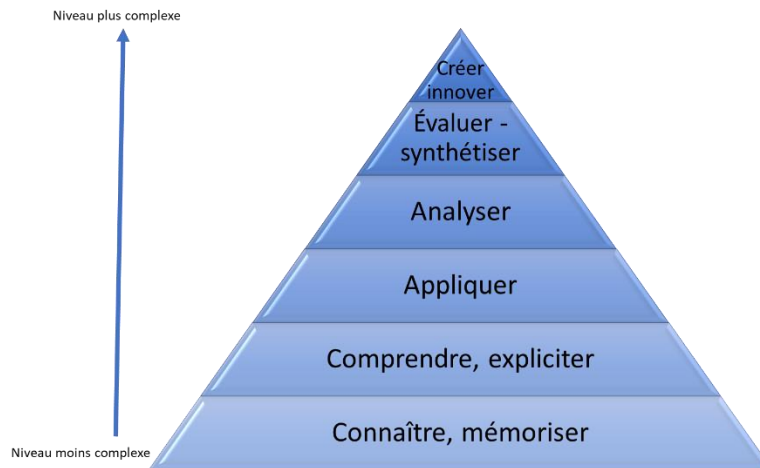


Figure 12 Taxonomie de Bloom et objectifs d'apprentissage (conception CTIFL)

- Certaines formations (et en particulier les écoles d'ingénieurs) proposent de nombreuses options, spécialisations, domaines d'approfondissement qui font de chaque parcours un parcours individualisé. Il est alors difficile de comparer le contenu de la formation avec les besoins identifiés...

Nom Formation	N° RNCP	Niveau	Principaux points abordés par la formation	Compétences non couvertes par la formation	Degré d'adéquation * à *****	Contacts pris avec l'école	Spécificités Agroalimentaires/ F&L	Durée

Écoles (lieu, contact...)	Type de formation				Commentaires
	Initiale	Apprentissage Alternance	Formation continue	VAE	

À partir du tableau détaillé des formations et pour chaque personae, une typologie des principales formations a été construite et a permis en conclusion pour chaque personae de construire des préconisations.

Formations aux métiers de producteur, conseiller et chef de culture

Les métiers de producteur (dirigeant d'exploitation), de conseiller ou technicien culture et de chef de culture ont des besoins en compétences proches avec un tronc commun aux trois métiers et des spécificités. Les formations existantes proposent en général les trois métiers comme débouchés potentiels en sortant de la formation. Ils ont été analysés ensemble.

Objectifs de formation du métier de...		
Producteur (Arboriculteur ou maraîcher)	Chef de culture (Second d'exploitation)	Conseiller ou technicien culture
Être capable de gérer une exploitation, d'organiser, de réaliser, de faire réaliser, d'optimiser et de suivre les opérations de production fruitière ou de maraîchage	Être capable d'organiser, de réaliser, de faire réaliser, d'optimiser et de suivre les opérations de production fruitière ou de maraîchage	Être capable de conseiller un groupe de producteurs sur les choix et les méthodes technico-économiques
Éléments de contenu attendus pour le métier		
Tronc commun :		
<p><u>La conception de la plantation, la constitution du parcellaire :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -le choix des variétés et le cas échéant des portes greffes -l'évaluation des risques -les méthodes de protections -le plan de plantation et/ou semis <p><u>La mise en place des plantations et/ou des semis :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -la préparation du sol -l'organisation du chantier de plantation -la mise en place des infrastructures agroécologiques (haies, bandes fleuries, nichoirs, protection des zones aquatiques...) -l'arrachage -le surgreffage <p><u>La conduite de la culture et la maîtrise de la charge :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -la taille -l'évaluation des stades phénologiques de la plante -le plan de pollinisation -l'utilisation des auxiliaires de pollinisation -l'éclaircissage <p><u>La protection contre les maladies et ravageurs :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Les différentes stratégies de protection -les périodes à risque et l'identification des maladies et ravageurs, l'utilisation des modèles -Le choix et la réalisation des traitements 	<p><u>Les méthodes alternatives de protection des cultures :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les protections physiques -les auxiliaires biologiques -le biocontrôle -la confusion sexuelle -la mécanisation et automatisation des opérations -la Technique des Insectes Stériles (TIS) -la stimulation des défenses naturelles <p><u>La fertilisation et l'irrigation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -le plan de fertilisation, la planification des opérations -les besoins hydriques de la plante -la gestion de la ressource -la mise en place de l'irrigation -la fertirrigation en serre et en plein champ -la gestion du climat sous abris -l'évaluation des risques sanitaires <p><u>La récolte :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -l'évaluation du stade de récolte -les prévisions de récolte et l'utilisation des modèles -l'organisation du chantier de récolte <p><u>La numérisation, la mécanisation et la robotisation des opérations de production :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -le paramétrage et le réglage des outils -les opérations de maintenance de premier niveau -la conduite des engins et matériels automatisés -la collecte des informations et des données et leur exploitation -les outils d'aide à la décision -les procédures de traçabilité 	<p><u>La réglementation et en particulier :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -le droit du travail Français (contrats saisonniers...) -les règles de commercialisation des fruits et légumes -la réglementation en matière de protection des cultures -les principes d'une veille réglementaire <p><u>Les démarches qualité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les cahiers des charges de la distribution -les démarches de production et la Haute Valeur Environnementale -l'impact sur les opérations de production -la traçabilité des pratiques et des produits -les bonnes pratiques d'hygiène à la récolte <p>-la démarche de progrès</p> <p><u>L'innovation et ses applications :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -la veille technologique et technique -l'évaluation de l'intérêt pour l'entreprise des innovations -la mise en œuvre d'une innovation -l'évaluation des innovations <p><u>Le pilotage de l'activité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les tableaux de bord technico-économiques -le suivi des indicateurs

Spécificités :		
Producteur (Arboriculteur ou maraîcher)	Chef de culture (Second d'exploitation)	Conseiller ou technicien culture
<u>Le management :</u> -le management d'équipes dans un contexte de forte pénibilité et de forte instabilité (production, demande, aléas, délais) -la sécurité au travail -les techniques de communication -la prise en compte des nouvelles attentes des salariés -les techniques d'embauche -la formation professionnelle et le développement des compétences de ses collaborateurs <u>Technique de commercialisation des produits</u> Connaissance de la filière et de ses acteurs Techniques de négociation <u>Gestion et administration de l'entreprise</u> Comptabilité, trésorerie, coûts de production, performances technico-économiques, financières	<u>Le management :</u> -le management d'équipes dans un contexte de forte pénibilité et de forte instabilité (production, demande, aléas, délais) -la sécurité au travail -les techniques de communication -la prise en compte des nouvelles attentes des salariés	Le technicien aura des besoins en compétences plus pointues que les 2 autres métiers sur la conduite culturale, l'agroécologie, les bioagresseurs, les techniques de protection des cultures... <u>Conduite de projet et animation :</u> Conduite de projet Technique d'animation de groupes

Le détail des besoins en compétence est présenté dans les fiches des « personae » en annexe 5. Toutes les formations qui ont été étudiées pour ce métier sont présentées dans l'outil Excel « Personae et formations métiers amont ».

Concernant le métier de maraîcher ou arboriculteur (dirigeant d'exploitation), si aucun diplôme n'est exigé pour s'installer en agriculture, la question de la qualification des futurs agriculteurs est primordiale, ce qui a conduit le législateur à exiger la vérification de la détention d'une capacité professionnelle agricole, dans le cas d'une installation aidée et/ou d'une Capacité agricole et d'un contrôle des structures, dans le cas d'une installation, d'un agrandissement ou d'une réunion d'exploitation agricole (article L.330-1 du code rural et de la pêche maritime).

La capacité agricole est attestée par la possession d'un diplôme, titre ou certificat à finalité professionnelle enregistré au RNCP de niveau égal ou supérieur au Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation Agricole (BP REA) ou au Bac Pro Conduite et Gestion de l'Exploitation Agricole (Source Direction Régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt – Région Grand Est).

Il est ressorti des entretiens semi-directifs et des enquêtes web et téléphoniques que pour intégrer les nouveaux besoins en compétences, une formation de niveau 4 à 7 était conseillée pour ces métiers (en fonction de la taille de l'exploitation, exigée par la ou les cultures, de l'expérience professionnelle et du niveau de technicité (mécanisation, digitalisation...)). Les formations de niveau inférieur n'ont pas été retenues pour ces métiers.

En l'absence d'expérience significative, les résultats du diagnostic préconisent d'avoir une formation initiale de niveau 6 pour les chefs de culture et les techniciens ou conseillers culture (dans le cas des exploitations arboricoles ou serres de grande taille et/ ou à forte technicité).

Remarque : * = mauvaise adéquation - ***** = très bonne adéquation

Type de formation	Points abordés	Évaluation de l'adéquation par rapport aux compétences attendues			Exemple de formations (Liste non exhaustive)	
		Commentaire	Chef culture	Conseiller technique		Producteur exploitant
Brevet professionnel Responsable d'entreprise agricole (niveau 4)	Conduite des processus de production Pilotage stratégique et gestion d'une entreprise agricole Commercialisation, ...	Formation de base pour préparer aux différents aspects de la gestion d'une exploitation agricole mais pas de spécialisation sur la culture des fruits et légumes (polyculture élevage...) Formation destinée aux personnes qui souhaitent s'installer (pas aux conseillers agricoles). Niveau de formation un peu faible pour appréhender toutes les	**	*	***	BP REA (option maraîchage bio possible)

		spécificités des métiers d'exploitant et chef de culture en arboriculture et maraîchage ?				
BTSA agronomie et culture durable// ACSE (niveau 5)	BTS agricoles « généralistes », tous secteurs de l'agriculture confondus	Manque éléments de conduite de culture spécialisée sur l'arboriculture ou le maraîchage (techniques culturales, enjeux...) Peu de management des ressources humaines	**	***	**	BTSA agronomie et culture durable// ACSE (plus de 160 écoles)
BTSA Métiers du végétal : : Alimentation, Ornement et Environnement (niveau 5)	Principaux domaines de compétences demandés Formation pour la production de fruits, légumes, plantes ornementales, aromatiques et médicinales semences	La formation dispensée en apprentissage dans une exploitation arboricole et/ ou de maraîchage permet d'aborder les principales compétences attendues.	***	****	***	BTSA Métiers du végétal (40 écoles dont 19 proposant un apprentissage)
Licence professionnelle productions végétales/ agriculture durable... (niveau 6)	Science de l'environnement Agronomie Exploitation agricole dans son environnement Agriculture et énergie Durabilité des pratiques agricoles Agroécologie	La licence professionnelle seule ne donne pas la capacité de devenir chef de culture ou exploitant- elle vient en complément d'un BTSA/ DUT pour acquérir les pratiques culturales Manque : Management des ressources humaines, connaissance de la filière et de ses enjeux	***	*** à ****	***	Licences professionnelles agronomie, Durabilité – Nouvelles technologies – parcours santé des végétaux...
BUT – Bachelor Universitaire Technologique Master sciences et technologie de l'agriculture (niveaux 6 et 7)	Programmes variés selon les Bachelor (agronomie, agroécologie, expérimentation...)	Les élèves diplômés s'orientent à plus de 80 % vers la poursuite d'études puis intègrent des métiers du conseil, de l'expérimentation, de l'agrofourmiture Manque : conduites culturales opérationnelles en arboriculture/ maraîchage ; management des ressources humaines...	*	***	*	BUT Génie Biologique parcours Agronomie Bachelor Agroécologie et Systèmes alimentaires Agro-Bachelor...
Ingénieur Agri/agro généralistes (niveau 7)	Agronomie, systèmes de cultures innovant, agroécologie, environnement, fonctionnement exploitation, marchés, organisation des filières agricoles, fonctionnement des entreprises.	Formations généralistes – touchant à de nombreux domaines de l'agriculture – adaptées aux métiers du conseil Contenu variable selon les écoles, les parcours/ spécialisations choisies et/ ou les lieux d'apprentissage le cas échéant Manque : connaissances pratiques des techniques culturales en arboriculture et ou maraîchage et pratique du management des équipes	*à **	*** à ****	** à ***	Ingénieur en agriculture et agroalimentaire ; ingénieur agronome (ISA, Purpan, ENSAIA, Agro-Montpellier...)
Ingénieur agri/ horticulture avec spécialisation production fruits et légumes et/ ou installation agricole (niveau 5)	Agronomie, systèmes de cultures innovant, agroécologie, environnement, fonctionnement exploitation, marchés, organisation des filières agricoles, fonctionnement des entreprises.	Formations généralistes – touchant à de nombreux domaines de l'agriculture – adaptées aux métiers du conseil La spécialisation fruits et légumes permet d'approfondir les compétences spécifiques aux techniques culturales de la filière La spécialisation installation agricole est particulièrement adaptée pour les futurs producteurs-dirigeants	*** à ****	**** à *****	**** à *****	Ingénieur agronome Science agro, ENSAT Ingénieur en Horticulture Agro-Institut Angers

Conclusion et préconisations : Maraîcher, arboriculteur (dirigeant d'exploitation), chef de culture, conseiller ou technicien culture

- De nombreuses formations existent en agriculture mais très peu présentent de spécialisation en fruits et légumes
- Certaines formations (BTSA) viennent d'être revues (application du nouveau référentiel de compétences à la rentrée prochaine avec les premiers diplômés qui sortiront en juin 2025). Il est encore trop tôt pour évaluer l'adéquation des compétences acquises en sortie de formation aux besoins identifiés.
- Le maraîchage et l'arboriculture souffrent d'un manque de connaissance et d'attractivité. Par exemple sur le BTSA Métier du végétal : Alimentation, ornement et environnement (ex BTSA production horticole), 19 écoles sur 40 proposent la formation en apprentissage. Sur ces 19 écoles contactées, 5 ont répondu et forment un total d'environ 100 élèves par an. Seule une partie des diplômés (pourcentage difficile à évaluer et très variable selon les écoles) s'orientent ensuite vers l'arboriculture et le maraîchage directement à la sortie du BTS ou après une poursuite d'études.
- La tension et l'inadéquation des formations sur le métier de chef de culture sont particulièrement marquées
- Les formations d'ingénieurs agronomes semblent bien répondre aux besoins de compétences des conseillers techniques agricoles.
- Le management est mentionné dans la plupart des programmes de formation analysés mais les professionnels soulignent le manque de compétences opérationnelles des jeunes recrues.

Préconisations :

- Les formations proposant de l'apprentissage sont à privilégier pour se spécialiser sur une culture et / ou un type de culture (serre de légumes, arboriculture...) et permettre aux étudiants d'être confrontés à la réalité du métier.
- Augmenter la part de l'apprentissage dans les formations proposées
- Proposer davantage de spécialisations Fruits et légumes dans les formations (le secteur qui représente 49 % de la main d'œuvre agricole alors que les exploitations de fruits et légumes ne représentent que 14 % des exploitations agricoles tous secteurs confondus)
- Plus qu'un problème d'absence de formation, il semblerait que le taux de remplissage des formations soit une difficulté (par exemple, un lycée agricole contacté en région de production de pommes/ poires et possédant un verger pilote a fermé son BTS production horticole faute de candidats suffisants). Il convient donc de renforcer la communication auprès des futurs élèves et/ou étudiants
- Sur un simple programme de formation (même quand il a été complété par un contact avec certaines écoles), il est difficile d'évaluer si les innovations techniques, environnementales, etc... sont abordées et suffisamment détaillées pour répondre aux besoins en compétences des futures personnes formées. Il est préconisé aux responsables pédagogiques des écoles et centres de formation de prendre connaissance de l'ensemble des besoins listés (présentés dans les fiches personae et la partie La filière fruits et légumes : enjeux et facteurs d'évolution) et de les comparer aux enseignements actuellement proposés. Ce travail pourrait être accompagné d'une communication spécifique faite auprès des responsables pédagogiques par l'interprofession des fruits et légumes
- Une formation de niveau bac +3 pourrait être envisagée pour répondre aux besoins spécifiques des chefs de culture en fruits et légumes

FOCUS : Un besoin de montée en compétences sur les métiers du numérique en agriculture

Que ce soit pour les métiers de producteur/ exploitant agricole, chef de culture, conseiller agricole ou responsable maintenance-agroéquipement, « *l'ensemble des études de l'Observatoire des usages du numérique en agriculture confirment que la formation est l'un des leviers pour accompagner l'adoption des outils numériques en agriculture. La majorité des conseillers (toutes filières confondues) interrogés dans le cadre de ces études ne s'estiment pas suffisamment formés* » (source Chaire AgroTIC- Se former au numérique 2022). D'autres métiers non développés dans ce diagnostic sont aussi concernés par ces besoins en évolution de compétences, c'est le cas par exemple des éditeurs de logiciel ou équipementiers agricoles, des technico-commerciaux de distributeurs de solutions ou équipement...

Les outils numériques utilisés en agriculture peuvent être des appareils de mesures fixes (météo, sondes tensiométriques pour l'irrigation, des logiciels de gestion d'exploitation, des applications métiers sur smartphone (exemple reconnaissance de ravageurs ou maladies), des outils de planification d'activité, de cartographie des parcelles et de suivi des opérations culturales, outils de pilotage automatique à distance d'une serre, outils de géolocalisation, de caméras embarquées sur bineuses...

Les briques technologiques ou thématiques de compétences identifiées varient selon les profils. Elles comprennent les éléments suivants :



 Initiation aux outils numériques	Vision globale de l'écosystème du numérique en agriculture et des acteurs de cet écosystème.
 FMIS	Farm Management Information System (FMIS) ou Système d'Information de gestion agricole : rassemble tous les outils de gestion technico-économique des exploitations, toutes filières confondues.
 OAD / Modélisation	Outil d'Aide à la Décision (OAD) et modélisation agronomique (à l'échelle de la plante, la parcelle, l'exploitation).
 Téledétection	De l'acquisition d'images par drones, avions, satellites, ... à la production d'indicateurs agronomiques.
 IoT	Internet of Things (IoT) Capteurs et télécommunication : de l'acquisition de données au transfert de l'information via différents réseaux (3G, WiFi, LoRa).
 Géolocalisation	La diversité des systèmes de positionnement, leurs caractéristiques, leurs précisions et leurs usages.
 EDI	Échange de Données Informatisées (EDI) ; ISOBUS et AEF.
 Consoles et Terminaux	Consoles ; Terminaux ; Formats de fichiers ; Paramétrage.
 Données carto consoles	Gestion des données cartographiques dans les consoles.
 Données	Règlementation des données et notion d'éthique. Règlementation générale sur la protection des données (RGPD).
 Robot	Robotique ; Machines autonomes.
 Commerce	Techniques de ventes.

Figure 13 : Briques technologiques – compétences pour l'agriculture numérique (source Chair Agrotic)

Selon l'étude les besoins en formation pour les conseillers sont les suivantes (figure X)




<p>Connaître les nouveautés et applications utiles</p> <ul style="list-style-type: none"> Connaître l'offre en applications smartphones Connaître les projets de recherche et les entreprises 	
<p>Être force de proposition et accompagner le maraîcher dans sa stratégie globale</p> <ul style="list-style-type: none"> Démontrer le confort ou la rentabilité d'un outil, d'un service Acquérir des connaissances techniques de base sur le fonctionnement des capteurs 	
<p>Être expert en agriculture de précision</p> <ul style="list-style-type: none"> Savoir interpréter des cartes provenant d'un fournisseur Avoir une culture générale sur l'agriculture de précision 	
Les besoins en formation, d'après les conseillers	

Figure 14 : besoins en formation numérique et robotique pour les conseillers agricoles
(Source Observation des usages de l'agriculture numérique – Numérique et conseil en Maraîchage)

Un certain nombre d'écoles d'ingénieur agronome (et de Mastères) proposent des spécialisations (et/ou un double diplôme) sur le numérique, la géolocalisation, la télédétection, l'automatisation et/ou la robotique. Les débouchés visent les métiers de conseillers en numérique, les chargés d'étude ou ingénieurs production chez les agro-équipementiers (le détail des formations étudiées est présenté dans l'outil Excel Personae et formations métiers « conseillers numérique agro »). Les principales écoles qui proposent ces formations sont l'Institut Agro de Dijon, Bordeaux Sciences Agro, ISA, Institut Agro Rennes/Angers, Montpellier, UniLaSalle (liste non exhaustive).

Formations au métier de chef d'équipe en maraîchage ou arboriculture

L'objectif de formation du métier est d'être capable d'organiser un chantier de production, de récolte et éventuellement de conditionnement en respectant les consignes du producteur ou du chef de culture, de gérer une équipe d'ouvriers agricoles, d'encadrer des saisonniers et de communiquer les éléments nécessaires au pilotage de l'activité.

Éléments de contenu attendus pour le métier	
<p><u>Conduite des opérations culturales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Préparation sol, semis, plantation, fertilisation, irrigation, taille, palissage... - Identification des maladies, ravageurs communs, signes de carences sur le végétal - Méthode de protection des cultures, - Techniques et organisation d'un chantier de récolte, de conditionnement, de préparation de commande - Agroécologie, biodiversité et exigences environnementales <p><u>Agroéquipement et OAD</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conduite des engins agricoles, de manutention et de levage - Opérations de maintenance de 1er niveau des outils et équipements - Identification des dysfonctionnements - Nouvelles technologies, OAD et agroéquipement innovant 	<p><u>Qualité produit et environnementale</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Physiologie des fruits et légumes - Évaluation des critères de maturité et facteurs d'évolution - Règles de commercialisation et contrôle de la qualité commerciale des fruits et légumes - Respect des bonnes pratiques d'hygiène - Démarches qualité et de certification sur les bonnes pratiques agricoles et l'environnement - Traçabilité - Tableaux de bord et gestion des indicateurs de suivi de l'activité <p><u>Management</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Management d'équipes de proximité hétérogènes (main d'œuvre saisonnière, étrangère...) - Techniques de communication, résistance au changement - Gestion des conflits - Prise en compte des nouvelles attentes des salariés - Sécurité et droit du travail - Ergonomie, gestes et postures

Le détail des besoins en compétence est présenté dans les fiches des « personae » en annexe 5. Toutes les formations qui ont été étudiées pour ce métier sont présentées dans l'outil Excel « Personae et formations métiers amont ».

Une certification de niveau 3 à 5 dans les domaines de l'agriculture (CAP/BEP en production horticole option production fruitière ou maraîchage) est conseillée pour devenir chef d'équipe en maraîchage ou en arboriculture.

Le Certiphyto applicateur (si le chef d'équipe est amené à réaliser des traitements) est nécessaire, ainsi qu'un ou plusieurs Certificat(s) d'Aptitude à la Conduite En Sécurité -CACES- conduite de plateformes peu(vent) être demandé(s) selon le poste et le chantier d'affectation.

Le métier de chef d'équipe est aussi accessible par évolution interne avec une expérience significative en fruits et légumes, sans diplôme particulier ou pour certains postes de chef d'équipe nécessitant plus de compétences humaines (management) que techniques (exemple chef d'équipe pour les chantiers de récolte en arboriculture).

Remarque : * = mauvaise adéquation - ***** = très bonne adéquation

Type de formation	Points abordés	Évaluation de l'adéquation par rapport aux compétences attendues		Exemple de formations (liste non exhaustive)
		Commentaire	Note	
Brevet professionnel agricole (spécialités arboriculture ou horticulture : ornement et légumes) (niveau 4)	Conduite de la culture Organisation du travail Organisation des chantiers de production, récolte, conditionnement Utilisation et maintenance des équipements	Peu de management des équipes Peu d'information sur l'agroécologie, les techniques innovantes et le respect de l'environnement	***	/

BP responsable d'entreprise agricole (niveau 4)	Conduite de la culture Organisation du travail Utilisation et maintenance des équipements Analyse économique, suivi administratif, comptabilité, gestion	Formation complète pour préparer aux différents aspects de la gestion d'une exploitation agricole mais pas de spécialisation sur la culture des fruits et légumes (polyculture élevage...)	**	/
Baccalauréat professionnel "Conduite de productions horticoles" (à partir rentrée scolaire 2023) (niveau 4)	Raisonnement des choix techniques dans un processus de production horticole Organiser le travail du chantier horticole Assurer les opérations techniques sur les végétaux, opérations d'entretien, de paramétrage et de réglage des matériels, des équipements et installations S'adapter à des enjeux professionnels particuliers	Formation destinée à l'emploi d'ouvrier/ouvrière hautement qualifié(e) exerçant son activité en position de chef d'équipe d'une unité de production ou de transformation dans une entreprise horticole spécialisée... collectivité territoriale Remarque : difficile de voir le contenu précis du diplôme et voir si le contenu précis correspond aux besoins Peu de management ?	***	/
Certificat de spécialisation "Conduite de production maraîchère" (niveau 3)	Pilotage technico-économique des productions maraîchères (calendrier cultural, enherbement, fertilité, besoins en eau...) Interventions conduites des productions maraîchères (implantation culture, biocontrôle, récolte...) Transformation des productions maraîchères (soupes, conserve, végétaux crus prêts à l'emploi...)	Un CS est une qualification centrée sur la maîtrise d'activités techniques spécifiques qui requièrent des savoirs, savoir-faire, gestes et comportements professionnels spécialisés. Se prépare après un CAP ou un bac agricole, un BTS. Peu de management ?	***	/

Conclusion et préconisations : Chef d'équipe en maraîchage ou arboriculture

- La plupart des formations se concentrent sur la conduite culturale, peu d'éléments dans les programmes sur le management des équipes
- Peu d'informations sur l'agroécologie, les techniques innovantes et le respect de l'environnement, la connaissance des fruits et légumes, les exigences de qualité (maturité, règles de commercialisation, démarches qualité impactant la production...).

Préconisations :

- Adapter le contenu en ajoutant des modules sur les thématiques manquantes (cf. fiche personae en annexe 5) et développer les compétences sur le management des équipes de proximité
- Il est préconisé aux responsables pédagogiques des écoles et centres de formation de prendre connaissance de l'ensemble des besoins listés (présentés dans les fiches personae et la partie La filière fruits et légumes : enjeux et facteurs d'évolution) et de les comparer aux enseignements actuellement proposés. Ce travail pourrait être accompagné d'une communication spécifique faite auprès des responsables pédagogiques par l'interprofession des fruits et légumes.

Formations au métier de Responsable de maintenance agroéquipements et technologies innovantes

L'objectif de formation du métier est d'être capable de mettre en place les installations et équipements mécanisés et robotisés et les maintenir en condition opérationnelle de fonctionnement, soit au sein d'une exploitation agricole, soit d'une unité de production (station de conditionnement, unité de préparation de commande automatisée...)

Éléments de contenu attendus pour le métier	
<p><u>Les différents domaines techniques; mécanique, électrotechnique, électronique, hydraulique, pneumatique, informatique industrielle, automatismes, robotique :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les principes de fonctionnements -les applications fruits et légumes -les équipements propres aux métiers de la filière fruits et légumes (robots, machines à trier, convoyeurs, machines d'emballage, lignes de production automatisées, serres pilotées, ...) -les systèmes de commande et de régulation des équipements -le choix des équipements et leur consommation énergétique <p><u>sensibilisation aux nouvelles technologies telles que :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les nouvelles technologies d'installations connectées (IOT), de contrôle et commande à distance, d'impression 3D -la fabrication additive -les IOT, l'IA -les systèmes d'information géographique (SIG) <p><u>La procédure de maintenance :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -la planification des interventions préventives de maintenance -la gestion des stocks de pièces détachées -la maintenance avancée (prédictivité, télémaintenance) -les normes de sécurité, de certification machines 	<p><u>Connaissance filière et produits :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les étapes de production, conservation, conditionnement, distribution et commerce des fruits et légumes -les conditions de conservation des fruits et légumes -les risques liés aux contraintes physiques (chocs, écrasement...) -l'éco production et la maîtrise des installations pour y répondre (gestion de l'eau, irrigation, prise en compte du climat, ...) -la gestion de l'énergie solaire, notamment pour les serres (éclairage par exemple) <p><u>Autres contenus :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -anglais technique -Caces (chariots élévateurs)

Le détail des besoins en compétence est présenté dans les fiches des « personae » en annexe 5. Toutes les formations qui ont été étudiées pour ce métier sont présentées dans l'outil Excel « Personae et formations métiers amont ».

Le niveau de formation attendu est de 4 à 7.

À ce jour, le niveau de formation des responsables maintenance est très disparate (et varie grandement en fonction de l'ancienneté des personnes en poste). Les technologies ont beaucoup évolué avec le développement de l'électronique, du numérique, de la robotique. En parallèles, les exigences des démarches qualité dans le secteur des fruits et légumes ont imposé de nouvelles normes en matière d'hygiène et de sécurité des aliments, d'enregistrements et de vérifications des opérations.

Remarque : * = mauvaise adéquation - ***** = très bonne adéquation

Type de formation	Points abordés	Évaluation de l'adéquation par rapport aux compétences attendues		Exemple de formations (liste non exhaustive)
		Commentaire	Note	
CAP, CS, BP Maintenance agricole (niv 3)	"Réaliser les travaux agricoles mécanisés dans le respect de l'environnement et des règles de sécurité. Assurer l'entretien et la maintenance des agroéquipements. Participer au suivi et à la gestion de l'atelier de travaux mécanisés."	<p>Le débouché principal de ces formations est le métier de <u>mécanicien en matériels agricoles</u> (mais pas suffisant pour être responsable maintenance d'une grande exploitation ou nécessite de l'expérience préalable)</p> <p>Les nouvelles technologies agricoles ne sont en général pas abordées</p> <p>Manque sensibilisation aux exigences de l'hygiène et de la sécurité des aliments et des exigences en lien avec la maintenance dans les</p>	*	"CAP Maintenance des matériels option A matériels agricoles" "CS Tracteurs et machines agricoles Utilisation et maintenance"

		démarches de certification des fruits et légumes"		"BP - Agroéquipement, conduite et maintenance des matériels Jusqu'au 31/12/24)"
Bac Pro, BT et BTS matériel agricole (niv 4 à 5)	<p>Organisation intervention</p> <p>Diagnostic (constat des symptômes, analyse et hiérarchisation des données, réalisation des tests et mesures, interprétation des résultats et identification des composants défectueux)</p> <p>Réalisation d'intervention (réalisation des opérations de maintenance préventive et curative, exécution des opérations d'adaptation et de préparation du matériel, mise en service et/ou mise en « main » du matériel) et réception</p>	<p>Compétences techniques sur la maintenance permettant d'accéder au poste de responsable maintenance en exploitation agricole</p> <p>Selon le diplôme (date de révision du référentiel), le programme mentionne ou pas les nouvelles technologies</p> <p>Manque sensibilisation aux exigences de l'hygiène et de la sécurité des aliments et des exigences en lien avec la maintenance dans les démarches de certification des fruits et légumes</p>	*** à **** Responsable maintenance exploitation agricole	<p>Bac pro agroéquipement</p> <p>Bac pro Maintenance des matériels - option A matériels agricoles</p> <p>Brevet Technique des Métiers Mécanicien de matériels agricoles</p> <p>BTSA Génie des équipements agricoles (GDEA)</p>
Bac Pro ou BTS maintenance industrielle (Niv 4 à 5)	<p>Maintenance corrective d'un bien – Diagnostic des pannes - Réalisation d'activités de maintenance préventive et curative en milieu professionnel - comptes rendus -outils de maintenance -</p> <p>Analyse technique en vue de l'intégration d'un bien - organisation fonctionnelle, structurelle et temporelle chaîne d'énergie - chaîne d'information</p> <p>Organisation de la maintenance - Analyser la fiabilité, la maintenabilité et la sécurité - Organiser la stratégie et la logistique de maintenance - Contribuer à la prise en compte des contraintes de maintenance lors de l'intégration d'un bien (cahier des charges fonctionnel)"</p>	<p>Formation adaptée au poste de responsable maintenance de tous types d'industries.</p> <p>Selon le diplôme (date de révision du référentiel), le programme mentionne ou pas les nouvelles technologies</p> <p>Manque sensibilisation aux exigences de l'hygiène et de la sécurité des aliments et des exigences en lien avec la maintenance dans les démarches de certification des fruits et légumes"</p>	*** à **** Responsable maintenance unité de production	<p>Bac pro Maintenance des systèmes de production connectés (MSPC)</p> <p>BTS Maintenance des Systèmes option A Systèmes de Production</p>
BUT génie industriel, licence pro ou ingénieur maintenance / usine connectée... (Niv 6 à 7)	<p>Statistiques, Électricité, Mécanique, Fluides, Energie et usine connectée (Installations électriques industrielles Automatismes, Informatique et Réseaux industriels Automatique, systèmes d'information, usine connectée) Système de production (Gestion de production, Maintenance</p> <p>Conception mécanique, Robotique, Management, économie circulaire, gestion, management de projet, innovation, développement durable, QHSE"</p>	<p>Débouchés : responsable maintenance de grandes structures ou à haut niveau de technologie, conseiller, technico-commercial</p> <p>Formation adaptée au poste de responsable maintenance de tous types d'industries.</p> <p>Manque le plus souvent une sensibilisation aux exigences de l'hygiène et de la sécurité des aliments et des exigences en lien avec la maintenance dans les démarches de certification des fruits et légumes"</p>	*** à **** Responsable maintenance unité de production	<p>Licence Professionnelle Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie</p> <p>BUT génie industriel et maintenance</p> <p>Ingénieur en Production automatisée et Usine connectée UniLasalle</p>

Conclusion et préconisations : Responsable Maintenance, agroéquipement, technologies innovantes

- Les référentiels des diplômes ne mentionnent pas tous expressément les compétences en nouvelles technologies nécessaires à l'évolution du métier (et en particulier, les référentiels non rénovés récemment)
- Les formations maintenance sélectionnées dans cette étude ont soit une orientation « équipements agricoles » et sont particulièrement adaptées aux responsables maintenance exerçant dans une exploitation agricole ou « maintenance industrielle », pour ceux qui vont travailler sur des process/ équipements de conditionnement, préparation de commande automatisée..., un manque persiste
- Seuls deux formations identifiées dans ce diagnostic abordent les exigences d'hygiène et de sécurité des aliments indispensables aujourd'hui
- Aucune formation ne mentionne expressément les connaissances des démarches de certification très développées dans les exploitations agricoles et les unités de production (station de conditionnement...) et comportant un volet

sur la maintenance.

- Les diplômés de niv 3 forment plutôt des techniciens maintenance qui peuvent exercer soit au sein d'une équipe maintenance dans une exploitation de grande taille, soit seuls sur une petite structure faiblement mécanisée/ automatisée

Préconisations :

- Pour le profil « maintenance », dont les compétences techniques attendues peuvent parfois être éloignées de l'agriculture et des process des entreprises de conditionnement, stockage, préparation de commande des fruits et légumes, il semble essentiel que le responsable/ technicien maintenance ait quelques notions en agronomie et sur la connaissance des fruits et légumes (évolution, périssabilité, conservation...). Par exemple, avoir des bases en irrigation et des notions agronomiques permet d'analyser et de comprendre des résultats d'un OAD.
- Il est préconisé aux responsables pédagogiques des écoles et centres de formation de prendre connaissances de l'ensemble des besoins listés (présentées dans les fiches personae et la partie La filière fruits et légumes : enjeux et facteurs d'évolution) et de les comparer aux enseignements actuellement proposés. Ce travail pourrait être accompagné d'une communication spécifique faite auprès des responsables pédagogiques par l'interprofession des fruits et légumes
- Créer un outil de formation de formateurs internes dans le cadre de l'AFEST

Formations au métier de responsable QHSE

L'objectif du métier de responsable Qualité Hygiène Sécurité et Environnement (QHSE) est d'être capable d'élaborer (ou de participer à l'élaboration), de mettre en œuvre et d'animer la politique QHSE d'une entreprise de fruits et légumes (producteurs, expéditeurs, importateurs, grossistes distributeurs, primeurs...). C'est aussi de savoir auditer la capacité des organisations des entreprises à respecter les exigences des différents référentiels.

Éléments de contenu attendus pour le métier	
<p><u>Connaissance produits :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les caractéristiques qualitatives -les modes de production -les principes de conservation <p><u>Le contrôle qualité et l'agrèage :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les facteurs d'évolution -la mesure de la qualité des fruits et légumes -les outils de mesure de la qualité et les outils de tri automatique en ligne -les procédures d'agrèage fruits et légumes <p><u>La conservation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les conditions de conservation des fruits et légumes (froid hygrométrie AC) -les phénomènes de maturation -les alternatives aux traitements post-récolte <p><u>L'hygiène et la sécurité des aliments :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les bonnes pratiques d'hygiène : les prérequis de l'HACCP -la méthode HACCP et son application aux fruits et légumes -la norme Iso 22 000 <p><u>Les différentes démarches de la filière fruits et légumes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Les signes d'Identification de la Qualité et de l'Origine et les fruits et légumes -la Haute Valeur Environnementale -les autres démarches environnementales (ACV, certificats d'économie d'énergie, labels bas carbone, affichage environnemental) -les référentiels de la production -les référentiels de la distribution -les référentiels de la mise en marché et les conventions d'autocontrôle fruits et légumes -la normalisation ISO -la food défense 	<p><u>La gestion des systèmes qualité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -l'approche processus et l'amélioration continue -la conduite de réunion, l'animation de groupes -la gestion des tableaux de bord (dont la comptabilité matière) -les outils numériques de pilotage de la qualité <p><u>Connaissance réglementation et veille réglementaire :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les règles de commercialisation des fruits et légumes -les accords interprofessionnels -la réglementation en matière d'hygiène et de traçabilité -les autres réglementations impactant la qualité des fruits et légumes (emballage, traitements post récolte...) -les principes d'une veille réglementaire -les programmes opérationnels <p><u>L'audit qualité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les différents audits et leurs objectifs -la préparation de l'audit -la visite d'audit -la restitution des conclusions et le suivi de l'audit <p><u>Le management et la gestion de production :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -le management du changement -la conduite de projet -la SST (Santé et Sécurité au Travail) -les outils Lean Manufacturing (5S/Kaizen) <p><u>Connaissance filière :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les différents acteurs -leur rôle et les enjeux qualité

Le détail des besoins en compétence est présenté dans les fiches des « personae » en annexe 5. Toutes les formations qui ont été étudiées pour ce métier sont présentées dans l'outil Excel « Personae et formations métiers aval et transverses ».

De très nombreuses formations sont actuellement proposées pour devenir responsable QHSE (plus de 50 formations et la liste n'est sans doute pas exhaustive). Ces formations sont présentées dans l'outil Excel « Personae et formations existantes – feuille responsable QHSE ».

Même si certaines formations visent à former plus particulièrement des assistants ou techniciens qualité (formations de niveau 5 et 6) et d'autres des responsables qualité (formations de niveau 7), d'autres paramètres comme la taille de l'entreprise, la structuration du service qualité et l'expérience de la personne recrutée rentrent en ligne de compte.

Remarque : * = mauvaise adéquation - ***** = très bonne adéquation

Type de formation	Points abordés	Évaluation de l'adéquation par rapport aux compétences attendues		Exemple de formations (liste non exhaustive)
		Commentaire	Note	
Master/ Licence QHSE tous secteurs (niveaux 6 à 7)	Management de la qualité Amélioration continue Amélioration continue Veille réglementaire Organisation entreprise	Points non abordés : Connaissance des F&L (physiologie, qualité post-récolte), OCM, normes de commercialisation, qualité organoleptique, critères d'agrèage, outils de mesure de la qualité des F&L Hygiène et sécurité des produits végétaux, HACCP, hygiène des équipements, emballages et installations ; traçabilité Normes de certification production, normes BRC, IFS... Gestion de production, tableaux de bord, SST Sensibilisation à l'Agronomie, protection des cultures – analyses des contaminants/ pesticides Environnement – développement durable, agroécologie Gestion des programmes / fonds opérationnels / RSE	De * à **	Master Sciences Technologies Santé mention Qualité Hygiène Sécurité Master mention qualité, hygiène, sécurité, parcours maintenance, qualité, sécurité, environnement Bachelor Responsable Qualité, Santé, Sécurité, Environnement
Master/ Licence QHSE secteur alimentaire/ cosmétique/ santé/ laboratoire (niveaux 6 à 7)	Biotechnologie Transformation des aliments/ cosmétique Management de la qualité Amélioration continue Veille réglementaire Organisation entreprise Sécurité des aliments, HACCP, ISO 22 000 (RSE)	Points non abordés : Connaissance des F&L (physiologie, qualité post-récolte) OCM, normes de commercialisation, qualité organoleptique, critères d'agrèage, outils de mesure de la qualité des F&L Hygiène et sécurité des produits végétaux Hygiènes des équipements, emballages et installations ; traçabilité Normes de certification production, (Globalgap, VER...) Gestion de production, tableaux de bord, SST Sensibilisation à l'Agronomie, protection des cultures – analyses des contaminants/ pesticides Environnement – développement durable, agroécologie Gestion des programmes / fonds opérationnels (RSE)	De * à ***	B.U.T Génie Biologique parcours Sciences de l'Aliment et Biotechnologie Licence professionnelle qualité, hygiène, sécurité, sante, environnement Parcours Management des risques industriels en industries agro-alimentaires
Ingénieur agronome généraliste (niveau 7)	Agronomie Agroécologie Développement durable Environnement Protection des cultures Physiologie des produits végétaux	Points non abordés : Management de la qualité, FSC Connaissance des F&L (qualité post-récolte) OCM, normes de commercialisation, qualité organoleptique, critères d'agrèage, outils de mesure de la qualité des F&L Hygiène et sécurité des produits végétaux Hygiènes des équipements, emballages et installations ; traçabilité Normes de certification production, BRC, IFS Gestion de production, tableaux de bord, SST Gestion des programmes / fonds opérationnels RSE	De * à ***	Ingénieur agronome ENSAIA ISA, ESA
Ingénieur agronome avec spécialisation QHSE (niveau 7)	Agronomie ; Agroécologie Développement durable ; Environnement Protection des cultures Physiologie des produits végétaux Management de la qualité Hygiène et sécurité des produits végétaux Hygiènes des équipements, emballages et installations ; traçabilité Normes de certification production, BRC, IFS... Gestion de production, tableaux de bord, SST RSE	Points non abordés : Management de la qualité, FSC Connaissance des F&L (qualité post-récolte) OCM, normes de commercialisation, qualité organoleptique, critères d'agrèage, outils de mesure de la qualité des F&L Gestion des programmes / fonds opérationnels	De *** à ****	Ingénieur agronome ISARA, Sciences agro Bordeaux Ingénieur Agronome ENSAT Toulouse avec spécialisation Agroalimentaire particulièrement adaptée
Ingénieur Agroalimentaire avec spécialisation HQSE (niveau 7)	Microbiologie Génie industriel – transformation IAA Gestion des risques microbiologiques, chimiques, toxicologie Management de la qualité Hygiène et sécurité des produits végétaux Hygiènes des équipements, emballages et installations ; traçabilité	Points non abordés : Connaissance des F&L (physiologie, qualité post-récolte) OCM, normes de commercialisation, qualité organoleptique, critères d'agrèage, outils de mesure de la qualité des F&L Normes de certification production, (Globalgap, VER...)	De **** à *****	Ingénieur(e) microbiologie et qualité ESIA / IFRIA OUEST Ingénieur agroalimentaire Agro Institut Rennes Dijon

	Normes de certification production, BRC, IFS, ...) Gestion de production, tableaux de bord, SST RSE	Sensibilisation à l'Agronomie, protection des cultures Environnement – développement durable au niveau production agroécologie Gestion des programmes / fonds opérationnels		
Formation atypique :				
Master sciences et technologie de l'agriculture, de l'alimentation et de l'environnement – ingénierie des filières végétales (ex IFL) (niveau 7)	Seule formation dédiée aux produits végétaux et en particulier aux F&L Agronomie, itinéraire techniques, physiologie, qualité organoleptique, Qualité en production et post-récolte Connaissance filière Contrôle qualité, règles de commercialisation ; risques sanitaires Hygiène et sécurité des aliments, HACCP	Remarque : formation généraliste sur les produits végétaux Management de la qualité et certification abordés mais pas approfondis	****	Master Ingénierie des Filières Végétales (ex I2FL)

Conclusion et préconisations : Responsable HQSE

- De nombreuses formations/ diplômes existent
- A minima, les formations spécialisées sur le secteur alimentaire sont à privilégier
- Les écoles d'ingénieurs permettent d'appréhender les enjeux
- Peu de formations abordent les spécificités de la qualité dans la filière des fruits et légumes

Préconisations :

- Ne pas créer de formation spécifique au secteur des fruits et légumes (besoin de polyvalence ; de pouvoir travailler dans plusieurs secteurs alimentaires au cours de la vie professionnelle – manque de connaissances et d'attractivité d'une formation spécialisée sur les fruits et légumes)
- Adapter les formations existantes ou certaines d'entre elles, aux spécificités du secteur des fruits et légumes : connaissance des enjeux, de la filière, des règles de commercialisation, de la qualité pré et post-récolte, connaissances de base des techniques de production au niveau des exploitations, des bonnes pratiques agricoles et des enjeux sur l'environnement, de sécurité des aliments, de maîtrise des différentes certifications dans la filière (au stade production, conditionnement, RSE, ...)
- Il est préconisé aux responsables pédagogiques des écoles et centres de formation de prendre connaissance de l'ensemble des besoins listés (présentés dans les fiches personae et la partie La filière fruits et légumes : enjeux et facteurs d'évolution) et de les comparer aux enseignements actuellement proposés. Ce travail pourrait être accompagné d'une communication spécifique faite auprès des responsables pédagogiques par l'interprofession des fruits et légumes

Formations au métier d'agréeur

L'objectif du métier d'agréeur est de savoir contrôler et analyser un lot de fruits et légumes, de vérifier sa conformité à la réglementation, aux cahiers des charges internes ou externes et de donner à ce lot une orientation (par exemple lot accepté, refusé, mis en conservation longue/courte, orienté vers un client ou un marché...).

Éléments de contenu attendus pour le métier	
<p><u>Connaissance produit :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les caractéristiques qualitatives -les modes de production -les principes de conservation <p><u>Le contrôle qualité et l'agrégé :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les facteurs d'évolution -la mesure de la qualité des fruits et légumes -les outils de mesure de la qualité et les outils de tri automatique en ligne -les procédures d'agrégé fruits et légumes -les bonnes pratiques d'hygiène au contrôle qualité -les outils numériques de traçabilité <p><u>Connaissance filière :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les différents acteurs -leur rôle et les enjeux qualité <p><u>Les différentes démarches de la filière fruits et légumes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les signes d'Identification de la Qualité et de l'Origine et les fruits et légumes -la Haute Valeur Environnementale -les autres démarches environnementales (ACV, certificats d'économie d'énergie, labels bas carbone, affichage environnemental) -les référentiels de la production -les référentiels de la distribution -les référentiels de la mise en marché et les conventions d'autocontrôle fruits et légumes -la normalisation ISO -la Food défense 	<p><u>Connaissance réglementation et veille réglementaire :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les règles de commercialisation des fruits et légumes -les accords interprofessionnels -les autres réglementations impactant la qualité des fruits et légumes (emballage, traitements post récolte...) -les principes d'une veille réglementaire

Le détail des besoins en compétence est présenté dans les fiches des « personae » en annexe 5. Toutes les formations qui ont été étudiées pour ce métier sont présentées dans l'outil Excel « Personae et formations métiers aval et transverses ».

Peu de formations certifiantes ou qualifiantes inscrites au RNCP permettent d'être formé au métier d'agréeur fruits et légumes. À défaut de formations qualifiantes spécialisées sur le métier d'agréeur, des formations continues courtes viennent compléter l'offre de formation.

Remarque : * = mauvaise adéquation - ***** = très bonne adéquation

Type de formation	Points abordés	Évaluation de l'adéquation par rapport aux compétences attendues		Exemple de formations (liste non exhaustive)
		Commentaire	Note	
CQP Agréage F&L Attention la fiche RNCP est inactive depuis le 24/05/2023	Maîtriser les principaux procédés de fabrication et de transformation des produits alimentaires <ul style="list-style-type: none"> • Appliquer la réglementation en vigueur en termes de sécurité, de traçabilité et de qualité des produits alimentaires • Mettre en œuvre les systèmes qualité, hygiène, sécurité et environnement • Assurer le suivi de la gestion documentaire et optimiser les plans d'action qualité, assurer la veille réglementaire • Mettre en place et interpréter une étude sensorielle • Analyser des données physico-chimiques et chimiques • Déployer les procédures pour valider des méthodes, des essais et des instruments de mesure • Maîtriser les outils de la logistique, de la distribution et de la gestion des stocks • Communiquer sur les incidences économiques de la gestion de la qualité et des risques 	(En attente de programme détaillé) Bonne adéquation de la formation aux besoins basiques d'agréateurs <u>Points non abordés :</u> Connaissance de la filière Rôle et enjeux de la qualité ? Modes de production et influence sur qualité (certification, modes de production agricoles, protections des cultures...)	*****	CQP Delta Sud Formation
Bac +2 ou +3 (BTS agroalimentaire), licence professionnelle mention industrie agroalimentaire (niveau 5)	Management de la qualité Procédés de transformation des aliments Contrôle qualité des produits alimentaires transformés Veille réglementaire	<u>Manque les connaissances spécifiques à l'agréage et au contrôle qualité des fruits et légumes frais :</u> Connaissance produits : Le contrôle qualité et l'agréage des F&L Connaissance filière : Connaissance réglementation et veille réglementaire des fruits et légumes	*	Licence professionnelle industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation
Formations courtes non certifiantes ni qualifiantes Agréage fruits et légumes	Comprendre l'importance de la fonction "agréage" en entreprise fruits et légumes de la réception et de l'agréage en entreprise de gros. Identifier la nature des fruits et légumes et les facteurs d'évolutions Connaître et appliquer la réglementation commerciale des fruits et légumes Mesurer la qualité des produits Réceptionner et agréer les fruits et légumes au stade de gros	Formation courte et opérationnelle - demande de la mise en pratique et un complément de formation sur le terrain <u>Points non abordés :</u> La connaissance de la filière Approfondissement des connaissances réglementaires Approfondissement des connaissances produits (caractéristiques organoleptiques, maladies et défauts spécifiques aux produits, modes de production, conservation, certifications...)	***	Formation agréage CTIFL, Delta Sud, Saint Charles International

Conclusion et préconisations : Agréateur

- Peu de formations certifiantes ou qualifiantes adaptées aux besoins de compétences recensées sont proposées
- Les Bac +2 ou 3 industrie agroalimentaire abordent le contrôle qualité mais principalement sous l'angle des produits transformés et ne sont donc pas adaptés aux besoins de la filière
- Un seul CQP semble correspondre mais il n'a pas été possible de vérifier de manière approfondie les savoirs et savoir-faire enseignés et il n'est dispensé que dans le Sud-est de la France et ne concerne que très peu d'élèves

Préconisations :

- La mise en place d'un CQP ou d'une certification similaire agréateur adapté aux différents acteurs de la filière et prenant en compte l'ensemble des compétences listées est à retenir et ou à développer
- Le développement de modules de formation continue professionnelle courts et opérationnels permettant une spécialisation fruits et légumes est à renforcer
- Créer un outil de formation de formateurs internes dans le cadre de l'AFEST

Formations au métier de Responsable/ chargé RSE

L'objectif du métier est d'être capable d'élaborer (ou de participer à l'élaboration), de mettre en œuvre et d'animer une politique RSE dans une entreprise de fruits et légumes (producteurs, expéditeurs, importateurs, grossistes distributeurs, primeurs...).

Éléments de contenu attendus pour le métier	
<p><u>Développement durable et RSE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les fondements - Enjeux et ODD (Objectifs du Développement Durable) - ISO 26 000 - Démarches de certification RSE <p><u>Méthodologie de mise en place de démarche RSE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les étapes de la méthodologie - Les outils RSE, diagnostic - La stratégie RSE et politique d'entreprise - Le plan de progrès - indicateurs - La mise en place de la veille réglementaire <p><u>Connaissance filière et enjeux liés au Développement durable</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La filière des F&L et son importance économique - Les enjeux liés à la Souveraineté alimentaire - Les certifications liées aux modes de production, environnement, qualité et sécurité des aliments. - Les démarches et labels RSE 	<p><u>Enjeux environnementaux</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La gestion des ressources en eau, énergie - Le changement climatique, GES, ACV, empreinte carbone, affichage environnemental - La protection des cultures ; fertilisation - L'agroécologie, biodiversité - La gestion des emballages, déchets, pertes et gaspillages dans la filière des F&L - Les ICPE <p><u>Enjeux sociétaux et économiques</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le droit du travail - La SST/ ergonomie/ conditions de travail - La gestion des ressources humaines - La perception des consommateurs de F&L - Les relations commerciales et achats responsables et équitables (import)

Le détail des besoins en compétence est présenté dans les fiches des « personae » en annexe 5. Toutes les formations qui ont été étudiées pour ce métier sont présentées dans l'outil Excel « Personae et formations métiers aval et transverses ».

Plus d'une vingtaine de formations proposent un enseignement sur la RSE permettant de s'orienter vers le métier de responsable ou chargé de RSE.

Remarque : * = mauvaise adéquation - ***** = très bonne adéquation

Type de formation	Points abordés	Évaluation de l'adéquation par rapport aux compétences attendues		Exemple de formations (liste non exhaustive)
		Commentaire	Note	
Bac +3 Chargé de gestion sociale et projet RSE (niveau 6)	Management des ressources humaines avec focus RSE	<p>Seuls les aspects RH du volet de la RSE sont abordés</p> <p><u>Points non abordés :</u></p> <p>Les principes du développement durable et de la RSE</p> <p>Les certifications RSE</p> <p>La méthodologie de mise en place d'une démarche RSE</p> <p>Les connaissances filière et enjeux liés au Développement durable</p> <p>Les enjeux environnementaux (eau, énergie, climat...)</p>	*	Chargé de gestion sociale et projet RSE (environ 30 écoles)

Mastère QHSE – RSE Tous secteurs (niveau 7)	Management de projet Réglementation Environnementale Management des hommes dans les transitions ; Système de management QSE ; Normes RSE Pilotage stratégique et économique des projets et des entreprises Maîtrise des risques internes et externes Stratégie RSE et Management éthique Méthodes et outils de mise en œuvre de la RSE	Formation complète sur les enjeux et la méthodologie de la RSE- aborde les différents piliers du développement durable Points non abordés : Adaptation de la RSE aux filières alimentaires et aux fruits et légumes Connaissance de la filière F&L et ses enjeux Environnements liés à la production agricole	** à ***	Mastère de CESI Écoles d'ingénieur
Bac +5 Management de la RSE et Performance des organisations (niveau 7)	<u>Bloc 1 : Stratégie de développement durable</u> Nouveaux modèles d'affaires, Création de valeur partagée Transition écologique <u>Bloc 2 : Plans d'action développement durable</u> Excellence opérationnelle et développement durable Système management et développement durable Conduite de projet ; Reporting <u>Bloc 3 : Évaluation des projets de développement durable</u> Mesures d'impacts, Performance économique Performance sociale/sociétale Performance environnementale	La formation est abordée sous l'angle de l'organisation de l'entreprise Points non abordés : Adaptation de la RSE aux filières alimentaires et aux Fruits et légumes Connaissance de la filière F&L et ses enjeux Environnement liés à la production, à la distribution et au commerce des denrées alimentaires	***	MBA Management de la RSE et Performance des Organisations
Bac +5 Ingénieur agronome ou agro-alimentaire avec option QHSE / RSE (niveau 7)	Management de la qualité – RSE (principes, méthodologie) Environnement	Formation généraliste ingénieur IAA abordant la RSE (programme détaillé non précisé) Points non abordés : Formation sur les enjeux RSE liés à la filière des F&L	De ** à ****	INSEMAC IEQT, ISA ; ISARA ; UNI La Salle Institut Agro Dijon Sciences Agro
Formations courtes (formations continues)	Enjeux, contexte, méthodologie de la RSE- démarches de certification	Formations courtes sur la méthodologie de la RSE et son contexte (1 à 8 jours selon les organismes) Pas de spécificités sur les enjeux des F&L ni d'approfondissement des thématiques environnementales, sociales...	De * à ***	Formations RSE AFNOR, CNAM, CEGOS, CTIFL ...
MOOC	Appréhender les notions essentielles de la RSE Intégrer les enjeux de la filière agroalimentaire face aux attentes sociétales croissantes Comprendre les modalités de mise en œuvre de la RSE au sein des organisations Connaître un exemple d'initiative sur le continent africain pour répondre aux enjeux environnementaux et sociaux	Formation de sensibilisation à la méthodologie RSE pour une entreprise agricole ou alimentaire mais ne permet pas de devenir responsable RSE		Coopération Française/AFNOR

Conclusion et préconisations : Responsable / chargé RSE

- Les formations peuvent être classées selon quatre ou cinq grandes dominantes : des formations qualité intégrant une spécialisation RSE (formation généraliste tous secteurs), des formations RH avec spécialisation RSE n'abordant que le volet social, des formations ingénieurs agronomes ou agroalimentaires avec une spécialisation qualité et RSE, une formation RSE et performance des organisations (tous secteurs) et des formations continues courtes
- Pas ou peu d'école(s) ne semblent combiner un enseignement approfondi sur la RSE, la performance économique et sociale des entreprises et les connaissances de la filière des fruits et légumes et de ses enjeux environnementaux.

Préconisations :

- Il semble intéressant de pouvoir proposer un module de formation RSE spécifique à la filière et intégrant les attentes environnementales, sociétales et économiques de la filière à tous les stades. Ce module pourrait être proposé aux différentes écoles et centres de formation proposant des formations RSE et/ou QHSE
- Il est préconisé aux responsables pédagogiques des écoles et centres de formation de prendre connaissance de l'ensemble des besoins listés (présentés dans les fiches personae et la partie La filière fruits et légumes : enjeux et facteurs d'évolution) et de les comparer aux enseignements actuellement proposés. Ce travail pourrait être accompagné d'une communication spécifique faite auprès des responsables pédagogiques par l'interprofession des fruits et légumes.

Formations au métier de Chef de station/ directeur d'entrepôt

L'objectif de formation du métier est d'être capable d'organiser, d'optimiser et de suivre les opérations de réception, contrôle qualité, de conservation, de tri, de conditionnement, de préparation de commandes et d'expédition d'une station de conditionnement fruitière et/ou légumière ou d'un entrepôt logistique.

Éléments de contenu attendus pour le métier	
<p><u>La qualité des préparations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -la connaissance des produits de l'entreprise et de leurs modes de production -les exigences clients et règlementaires (calibres, catégories, types de conditionnement...) -l'évaluation des apports réalisés et leur traitement -les principes de la conservation des fruits et légumes <p><u>La planification, l'organisation et le suivi de la préparation et du conditionnement des produits:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -la gestion des stocks -l'ordonnancement des préparations -la préparation de commande -les principes de la logistique du transport <p><u>Les techniques et méthodes de gestion de production appliquées aux fruits et légumes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les techniques et méthodes de tri et le conditionnement des fruits et légumes -l'approche processus ou la structuration de l'entreprise -le processus d'amélioration continue -la conception des ateliers -les règles et principes d'ergonomie -les outils de conditionnement et de pilotage -les outils de manutention -Le calcul et la maîtrise des coûts -Les outils numériques pour piloter la performance (CRM, KPI, KYC) -la veille technologique <p><u>La conservation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les conditions de conservation des fruits et légumes (froid hygrométrie AC) -les phénomènes de maturation -les alternatives aux traitements post-récolte <p><u>L'hygiène et la sécurité des aliments :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -la méthode HACCP -les bonnes pratiques d'hygiènes appliquées aux fruits et légumes -les procédures d'hygiène et les conventions d'autocontrôle de la qualité 	<p><u>La politique qualité au sein de la station :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -le contrôle qualité -les référentiels de la filière fruits et légumes -les exigences des référentiels et leurs conséquences sur les opérations de conservation, de tri et de conditionnement des fruits et légumes <p><u>La réglementation et en particulier :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -le droit du travail Français (contrats saisonniers...) -les règles de commercialisation des fruits et légumes -le droit du commerce intérieur et droit du commerce international -le droit du transport (dont incoterms) -les principes d'une veille réglementaire <p><u>Le management :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -le management d'équipes dans un contexte de forte pénibilité et de forte instabilité (production, demande, aléas, délais,..) -la sécurité au travail -les techniques de communication -la prise en compte des nouvelles attentes des salariés -les techniques d'embauche -la formation professionnelle et le développement des compétences de ses collaborateurs <p><u>L'innovation et ses applications :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -la veille technologique et technique -l'évaluation de l'intérêt pour l'entreprise des innovations -la mise en œuvre d'une innovation -l'évaluation des innovations -la formation professionnelle et le développement des compétences de ses collaborateurs

Le détail des besoins en compétence est présenté dans les fiches des « personae » en annexe 5. Toutes les formations qui ont été étudiées pour ce métier sont présentées dans l'outil Excel « Personae et formations métiers amont ».

Le niveau de formation attendu des responsables de station de conditionnement ou d'entrepôt de fruits et légumes est de 5 à 7.

À ce jour, ce niveau de formation est très disparate (et varie grandement en fonction de la taille des ateliers – de la simple unité de quelques salariés à une structure de plusieurs centaines). Certains chefs de station n'ont aucune formation de base et ont appris le métier « sur le terrain », d'autres sortent avec une formation de niveau Bac +5 (niveau 7).

Remarque : * = mauvaise adéquation - ***** = très bonne adéquation

Type de formation	Points abordés	Évaluation de l'adéquation par rapport aux compétences attendues		Exemple de formations (liste non exhaustive)
		Commentaire	Note	
Technicien supérieur agricole, qualité, gestion de production (Niveau 5)	Management d'équipe Conduite de production Contrôle de la production et des aléas Mise en œuvre de la politique de l'entreprise en matière d'environnement, d'hygiène, de sécurité et de qualité Élaboration de nouveaux produits et process, innovation technologique	Formation généraliste orientée IAA Principaux points sur la conduite et suivi de la production, management de la qualité, sécurité du personnel, hygiène et sécurité des aliments abordés Manque les connaissances spécifiques à la filière des F&L et la connaissance des produits et de leur qualité La formation conduit dans un premier temps le plus souvent à un poste d'adjoint ou de responsable d'unité de production.	***	BTS BioQUALIM Technicien supérieur en gestion de production
BAC +3 ou 4 Licence ou master métiers de l'agroalimentaire (niveaux 6 et 7)	Fondamentaux de la gestion de production Transformation agro-alimentaire Management de la qualité : hygiène et sécurité des aliments	Formation généraliste orientée IAA Principaux points sur la conduite et suivi de la production, management de la qualité, sécurité du personnel, hygiène et sécurité des aliments abordés Manque les connaissances spécifiques à la filière des F&L et connaissance des produits et de leur qualité	****	Responsable En Logistique en agroalimentaire Licence Professionnelle - Industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation
BAC +3 ou 4 Licence ou master Gestion de production (niveaux 6 et 7)	Méthodes de gestion de production, pilotage activité, logistique, supply chain, achat supply chain, management qualité	Bon niveau sur la gestion de production et management d'unités de production Certaines formations mixtes achat/ gestion de production Manque les spécificités de la production de produits alimentaires et des fruits et légumes importantes pour le métier de chef de station mais d'importance moindre pour le métier de responsable d'entrepôt logistique	****	BUT QLIO Licence professionnelle métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle MASTER - Gestion de production, logistique, achats
Ingénieur Agronome ou agroalimentaire sans option transformation agroalimentaire ou gestion de production (niv 7)	Agronomie ; Agroécologie Développement durable ; Environnement Protection des cultures Physiologie des produits végétaux ...	Bon socle de connaissances générales – nombreuses thématiques abordées mais pas de spécialisation sur la filière des fruits et légumes et la gestion de production	** à ***	Ingénieur en Horticulture Institut Agro-Rennes Ingénieur Agronome Institut Agro Rennes Angers
Ingénieur agronome ou agroalimentaire avec spécialisation transformation agroalimentaire ou gestion de production (niv 7)	Agronomie ; Agroécologie Développement durable ; Environnement Protection des cultures Physiologie des produits végétaux Management de la qualité Hygiène et sécurité des produits végétaux Hygiènes des équipements, emballages et installations ; traçabilité, Gestion de production, pilotage de l'activité, sensibilisation à la robotique	Ingénieur généraliste –mais avec un parcours ou une spécialisation sur le management agroalimentaire, la gestion de production, les équipements, la stratégie d'entreprise... Formations assez complètes sur la gestion de production et le management d'une unité de production Process des fruits et légumes, qualité post-récolte des fruits et légumes pas souvent abordés...	****	Ingénieur agriculture et agroalimentaire ISA ; ISARA, ENSAT Toulouse Institut Agro Montpellier

Conclusion et préconisations : Chef de station ou responsable d'entrepôt

- Les formations sont soit davantage orientées vers les process des produits alimentaires (et moins pointues sur la gestion de production), soit dédiées à la gestion de production mais n'abordent pas les questions spécifiques des produits alimentaires (périssabilité, conservation, hygiène et sécurité des aliments)
- Les formations de type Bac+2 (niveau 5) en qualité ou gestion de production apportent une base de connaissances sur la gestion d'une unité de production mais conduisent plutôt dans un premier temps à des postes de second, de chef d'unité au sein d'une station ou de chef de station d'une structure de petite taille. Le plus souvent une expérience significative est requise avant d'exercer le poste de chef de station.
- Pour le poste de responsable d'entrepôt logistique, pour qui la manipulation du produit est moindre, les formations gestion de production/ achat/ supply chain sont particulièrement bien adaptées. L'acquisition des compétences « produits » pouvant se faire par la suite en formations continues courtes.
- Les formations d'ingénieur agronomes ou agroalimentaires avec une spécialisation gestion de production proposent des programmes adaptés au métier de chef de station d'entreprises de grande taille (ou de process plus complexe : chaînes de calibrage ou de conditionnement avec technologies avancées de tri, robotique...). Les formations d'ingénieurs qui proposent en parallèle des options fruits et légumes proposent l'enseignement le plus proche des compétences recherchées.
- À signaler toutefois, la remarque d'un responsable de station de conditionnement : « Les formations en ingénierie de l'agroalimentaire peuvent être intéressantes pour avoir un bon bagage initial, mais je remarque qu'il faut beaucoup "déformer" les personnes issues des filières autres que les fruits et légumes (lait, ovoproduits, viande...) qui ont un niveau d'exigences trop élevées en termes de bonnes pratiques d'hygiène et sécurité. »
- Une formation en alternance avec un apprentissage en station de conditionnement ou entrepôt est idéal pour maîtriser la complexité et les spécificités des métiers de la filière des fruits et légumes.

Préconisations :

- Il est préconisé aux responsables pédagogiques des écoles et centres de formation de prendre connaissance de l'ensemble des besoins listés (présentées dans les fiches personae et la partie La filière fruits et légumes : enjeux et facteurs d'évolution) et de les comparer aux enseignements actuellement proposés. Ce travail pourrait être accompagné d'une communication spécifique faite auprès des responsables pédagogiques par l'interprofession des fruits et légumes
- Créer un outil de formation de formateurs internes dans le cadre de l'AFEST
- Créer des modules complémentaires en formation continue pour les chefs de station sortant d'une école de gestion de production industrielle tous secteurs. Un chef de station de station fruitière interrogé a précisé qu'à sa prise de poste il a eu besoin de s'auto-former avec l'appui du CTIFL pour « *comprendre les principaux chapitres qui conditionnent nos activités : Stockage conservation, Qualité produit, certifications et les principes généraux du fonctionnement d'une station fruitière* ».

Formations au métier de Conducteur de ligne

L'objectif du métier est d'être capable de préparer des produits sur sa ligne de conditionnement (ou de préparation de commande automatisée) en respectant les consignes de productivité, de qualité, de sécurité et d'hygiène.

Éléments de contenu attendus pour le métier	
<p><u>La connaissance des produits :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les exigences des clients -les soins aux produits -les règles de commercialisation des fruits et légumes <p><u>Les outils de production automatisés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -le paramétrage et le réglage des lignes de production automatisées -les opérations de maintenance de premier niveau -la conduite des engins de manutention -la collecte des informations et des données, les procédures de traçabilité <p><u>L'hygiène et la sécurité des aliments :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les règles d'hygiène du personnel -les procédures de nettoyage -la gestion de l'eau 	<p><u>La sécurité au travail :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les règles de sécurité -les procédures d'urgence -les principes de l'ergonomie <p><u>Le management de l'équipe :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les principes de l'encadrement de proximité -la passation des consignes -le renseignement et l'exploitation des outils et supports de pilotage -les principales exigences réglementaires (horaires, temps de repos...)

Le détail des besoins en compétence est présenté dans les fiches des « personae » en annexe 5. Toutes les formations qui ont été étudiées pour ce métier sont présentées dans l'outil Excel « Personae et formations métiers amont ».

Le niveau de formation attendu est de 3 à 5. Peu de formations certifiantes ou qualifiantes inscrites au RNCP permettent d'être formé au métier de conducteur de ligne.

Le métier est aussi accessible par évolution interne avec une expérience significative en tant qu'opérateur sur ligne, sans diplôme.

Remarque : * = mauvaise adéquation - ***** = très bonne adéquation

Type de formation	Points abordés	Évaluation de l'adéquation par rapport aux compétences attendues		Exemple de formations (liste non exhaustive)
		Commentaire	Note	
BPA Transformation alimentaire (Niveau 3)	Organisation du travail, enregistrement des données, conduite et entretien de machines Contrôle du produit et du process	Formation généraliste pour tous les secteurs alimentaires plus destinés à des opérateurs de ligne Manque : connaissance des produits, process fruits et légumes ; manque management d'équipe de proximité	***	
BP Industrie alimentaire (Niveau 4)	Assurer la fabrication et le conditionnement de produits alimentaires dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité Piloter et optimiser le fonctionnement de sa ligne de fabrication et/ou de conditionnement (approvisionnement, changements de lots, ordonnancement, gestion des aléas) Participer à la maîtrise de la traçabilité et de la qualité des produits (contrôle des produits, enregistrements) Participer aux interventions de maintenance de premier niveau Coordonner une équipe d'opérateurs	Le BP industrie alimentaire forme des conducteurs de lignes alimentaires Manque les connaissances spécifiques à la filière des F&L et connaissance des produits et de leur qualité	****	

BTSA Science et technologie des aliments (Niveau 5)	Management d'équipe Conduite de production Contrôle de la production et des aléas Mise en œuvre de la politique de l'entreprise en matière d'environnement, d'hygiène, de sécurité et de qualité Élaboration de nouveaux produits et process, innovation technologique	Formation généraliste orientée IAA Principaux points sur la conduite et suivi de la production, management de la qualité, sécurité du personnel, hygiène et sécurité des aliments abordés Manque les connaissances spécifiques à la filière des F&L et connaissance des produits et de leur qualité	****	
CQP conducteur de ligne ou de machine ; chef d'équipe	<u>Produit Process :</u> Conduite du process ; Outils installations, Appréhender les bases en technologies professionnelles, outils ou les machines ; maintenance de premier niveau <u>Qualité :</u> Démarche qualité ; contrôles qualités et enregistrements ; Hygiène ; règles de sécurité ; gestes et postures...	Les 2 CQP Conducteur de ligne et chef d'équipe ont beaucoup de similitudes. Le 1 ^{er} est davantage orienté vers les machines/ équipements mais ne comporte pas de volet de management de proximité contrairement au 2 ^{ème} ... Manque les connaissances spécifiques à la filière des F&L et connaissance des produits et de leur qualité		

Conclusion et préconisations : Conducteur de ligne

- Plusieurs formations de niveaux différents (3 à 5) existent pour former les conducteurs de ligne. Toutes les formations sont orientées vers la transformation agro-alimentaire.

Préconisations :

- Ajout de modules de connaissance produits sur les spécificités des fruits et légumes (exigences clients, soins aux produits, règles de commercialisation...)
- Créer un outil de formation de formateurs internes dans le cadre de l'AFEST

Formations aux métiers de Responsable des achats et de l'approvisionnement et responsable commercial

(Acheteur/ vendeur-commercial)

Éléments de contenu attendus pour le métier	
Responsable achat/ approvisionnement	Responsable commercial
L'objectif de formation du métier est d'être capable, avec son équipe, de créer, développer et animer un réseau de fournisseurs partenaires permettant de sécuriser l'approvisionnement en fruits et légumes de sa structure	Être capable de manager une force de vente spécialisée en fruits et légumes Savoir vendre les produits et services de son entreprises de fruits et légumes
Thématiques communes aux 2 métiers	
<p><u>Les principes de la stratégie d'entreprise :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -l'analyse des différentes stratégies d'entreprise (Qualité, volumes, prix...) - la fixation des objectifs de pilotage, indicateurs, tableaux de bords -la connaissance des référentiels et leurs impacts sur les approvisionnements -les modes de développement -Le déploiement de la stratégie d'entreprise au niveau des achats de fruits <p><u>La connaissance filière :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -la supply chain, la chaine de valeur et le partage des pratiques et modes de production avec les autres acteurs de la filière -la connaissance de la filière et le partage des pratiques et modes de production, connaissance de la chaine de valeur -les circuits d'approvisionnement -les différents formats de points de vente -les politiques RSE et environnementales de la filière fruits et légumes -le dérèglement climatique et ses conséquences sur le calendrier des disponibilités -les outils d'analyse prédictive (Big data) 	<p><u>La connaissance des produits</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les origines et les saisons -les modes de production -les critères de qualité et de fraîcheur -Les caractéristiques gustatives -le calendrier des disponibilités, -les méthodes de conservation <p><u>Le management de l'équipe :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les principes de l'encadrement de proximité -la passation des consignes -le renseignement et l'exploitation des outils et supports de pilotage -les outils de pilotage de la performance - La culture RSE <p><u>La réglementation et en particulier :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les règles de commercialisation des fruits et légumes -la contractualisation -le droit du commerce intérieur et droit du commerce international -le droit du transport (dont incoterms) -les principes d'une veille réglementaire
Thématiques spécifiques Responsable achat	Thématiques spécifiques Responsable commercial
<p><u>Le sourcing et les achats :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -la recherche et le choix des fournisseurs -la mise en place de partenariats -la valorisation de la politique qualité de son entreprise -les techniques d'achat et de négociation dans un contexte de forte instabilité -la rationalisation des achats et de la logistique -l'évaluation des politiques environnementales et sanitaires des fournisseurs, l'achat responsable -l'évaluation de la performance des fournisseurs et la démarche de progrès - les techniques d'achat et de négociation des fruits et légumes <p><u>La gestion des achats :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les ERP spécifiques fruits et légumes 	<p><u>Les techniques de prospection, de conseil, de négociation et de vente de fruits et légumes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -la vendre dans un contexte de forte instabilité (Prix variables, conditions climatiques, consommation irrégulière...) -le calcul prix de vente, coûts marges.. -le plan de prospection -l'identifier des besoins clients -la résolution d'un litige dans un contexte de forte périssabilité des produits -les outils de vente par téléphone -l'organisation de la salle de vente -la rédaction d'offres écrites (y compris process dématérialisé) -la visite clients et ses objectifs -l'impact des décisions commerciales sur la performance de l'entreprise

<p>-les logiciels de traçabilité et les standards de codification -la robotisation de la préparation de commande, leur programmation et la conséquence sur les méthodes d'approvisionnement -les technologies de l'information, nouveaux outils digitaux, utilisation de logiciels (commandes, plateforme de commandes directes)</p> <p><u>Remarque :</u> Pour le poste d'acheteur/sourceur, les besoins en compétences sont similaires aux besoins des responsables achat mais n'exigent pas de modules en management des ressources et des exigences moindres sur la stratégie commerciale (niveaux de formation 5 à 6)</p>	<p>-le reporting -le social selling</p> <p><u>L'argumentaire fruits et légumes</u> -les caractéristiques des fruits et légumes -la valorisation des démarches qualités et environnementales -les conséquences du dérèglement climatique sur l'offre et la valorisation des produits s'inscrivant dans la protection de l'environnement (faible empreinte carbone, peu d'emballages, gestion des déchets...)</p> <p><u>La gestion des ventes :</u> -les ERP spécifiques fruits et légumes -les logiciels de traçabilité et les standards de codification -les technologies de l'information, nouveaux outils digitaux, utilisation de logiciels (commandes, plateforme de commandes directes)</p> <p><u>Remarque :</u> Pour le poste de vendeur/ commercial, les besoins en compétences sont similaires aux besoins des responsables commercial mais n'exigent pas de besoins en management des ressources et des exigences moindres sur la stratégie commerciale (niveaux de formation 4 à 6)</p>
---	---

Le détail des besoins en compétence est présenté dans les fiches des « personae » en annexe 5. Toutes les formations qui ont été étudiées pour ce métier sont présentées dans l'outil Excel « Personae et formations métiers aval et transverses ».

Quatre grandes voies mènent à ce jour aux métiers de responsable achat/ approvisionnement et responsable commercial

- Les BTS, licences, master commerce, achat, marketing-vente...
- Les ingénieurs agronomes/ agro-alimentaires avec une option commerce
- Les grandes écoles de commerce
- L'évolution interne avec expérience professionnelle en tant que chef de rayon, responsable de préparation, responsable agréage...

Remarque : * = mauvaise adéquation - ***** = très bonne adéquation

Type de formation	Points abordés	Évaluation de l'adéquation par rapport aux compétences attendues			Exemples de formations (Liste non exhaustive)
		Commentaire	Responsable achat	Responsable commercial	
CQP Vendeurs – métiers de gros	Analyse des besoins clients, conseil client, organisation de l'activité commerciale, utilisation des outils, négociation vente... (points abordés différent selon les CQP)	Débouchés adaptés <u>aux métiers de commercial au stade de gros (pas de responsable)</u> Pas de spécialisation alimentaire ni fruits et légumes Pas de management pour les métiers de responsable commercial		(***)	CQP Vendeur itinérant en commerces de gros CQP Vendeur conseil à distance en commerces de gros (vendeur par téléphone) CQP Vendeur sur site en commerces de gros (carreau/ marché de gros)
CQP Manager des ventes	Accompagner les membres d'une équipe de vente Piloter et animer l'activité commerciale, Organiser et animer une équipe Communiquer avec les clients, les services et les partenaires de l'entreprise Organiser et prioriser son activité de manager	Formation adaptée au métier responsable commercial d'entreprise de gros Pas de spécialisation alimentaire ni fruits et légumes Pas de management pour les métiers de responsable commercial		***	

	Contrôler la mise en œuvre des procédures administratives et de Qualité, Hygiène, Sécurité et d'Environnement				
BTSA Technico-commercial Licence professionnelle commercialisation des produits alimentaires BUT (Niv 5 à 6)	Politique commerciale, gestion de l'information, manager équipe commerciale Prospection, négociation Merchandising Relation client -fournisseur	Formation plus orientée vers la vente que l'achat Spécialisation sur les produits alimentaires mais pas les F&L 1 ^{er} poste plutôt de d'acheteurs ou commerciaux (pas de poste de responsable)	*à **	** à ***	BTSA TC Licence pro mention commerce Licence pro mention commercialisation des produits alimentaires
Licenses, master achat /supply chain (Niv 6 à 7)	Logistique des Réseaux de Distribution, Approvisionnement et Achats Industriels, S.I. et E-Logistique ; Entrepôts & plateformes logistiques, Transport et Logistique Internationale, Qualité & Lean Management	Formation orientée exclusivement vers la fonction achat avec une orientation supply chain/ logistique Formation généraliste tous secteurs Spécificité des produits alimentaires et des fruits et légumes pas abordés Certaines formations sont spécialisées sur le commerce international et sont particulièrement adaptées aux métiers de l'import/export	*** à ****		MASTER - Gestion de production, logistique, achats Manager des achats et de la supply chain Licence Professionnelle - Métiers du commerce international
Masters et grandes écoles de commerce Généralistes (Niv 7)	Commerce, marketing, management des entreprises, finance, communication, ressources humaines	Métiers visés : Manager opérationnel transport, Supply chain planner, Manager de plateforme logistique, Responsable achat et approvisionnement, Pilote de flux logistiques Formation généraliste tous secteurs Spécificité des produits alimentaires et des fruits et légumes pas abordés Certaines formations sont spécialisées sur le commerce international et sont particulièrement adaptées aux métiers de l'import/export	***	***	La plupart des grandes écoles de commerce
Master et grandes écoles de commerce avec parcours/ option alimentaire ou couplées avec écoles d'ingénieurs agro (Niv 7)	Commerce, marketing, management des entreprises, finance, communication, ressources humaines Filières alimentaires	Formations alliant les compétences du commerce et la connaissance des produits alimentaires (pas forcément des fruits et légumes) Certaines formations sont spécialisées sur le commerce international et sont particulièrement adaptées aux métiers de l'import/export	****	****	Double diplômes : HEC Paris – AgroParisTech ; Grenoble EM - École Ferrière EM Lyon BS - Institut Agro Montpellier ; TSM - INP Purpan ; Institut Agro Rennes Angers - Institut de Gestion de Rennes (IGR) ESA avec ESSCA ou Audencia
Écoles d'ingénieur agro (Niv 7)	Agronomie, conduite culturale, agroécologie, qualité, transformation des produits alimentaires sensibilisation au marketing alimentaire et au commerce	Bonnes connaissances de l'environnement global des productions agricole/ horticoles/ agroalimentaires peu de commerce/ vente/ marketing	** à ***	** à ***	ENSAIA Institut Agro Rennes-Angers Institut agro Montpellier ...
Écoles d'ingénieur agro avec parcours ou spécialisation commerce/ marketing (Niv 7)	Agronomie, conduite culturale, agroécologie, qualité, transformation des produits alimentaires Spécialisation marketing alimentaire, management entreprise, commerce...	Formation complète avec une vision global du fonctionnement de l'agriculture, des marchés alimentaires Spécialisation achat/ commerce/ marketing (selon les écoles). Certaines ont des parcours plus orientés vers le commerce international (cf tableau détaillé)	*** à ****	*** à ****	ISARA, PURPAN, ESA, ISA, Institut Agro Dijon...

		Spécialisation alimentaire – secteur des fruits et légumes plus ou moins abordé selon les écoles			
Cas particuliers :					
CS responsable technico-commercial : Fruits et légumes (TC) (Niv 5)	Négociation-vente (communication, droit commercial...) - Marketing et gestion commerciale - Management et animation d'une équipe - Analyse financière et budgétaire - Expertise en Fruits & Légumes	Formation particulièrement adaptée dans le contenu aux besoins identifiés mais une seule session de CS s'est tenue avec 2 participants en 2018-2019 Le CFPPA a abandonné le CS	****	****	CFA St Germain en Laye
Master sciences et technologie de l'agriculture, de l'alimentation et de l'environnement – ingénierie des filières végétales (ex IFL) (Niv 7)	Production maraîchère et fruitière Conservation post-récolte et réduction des pertes Maîtrise de la Qualité des Fruits et Légumes Connaissance des filières Anglais professionnel Ingénierie d'un projet industriel ou de recherche Management de l'entreprise, droit, gestion RH, comptabilité Marketing et techniques de vente	Formation polyvalente spécialisée sur les productions végétales et les fruits et légumes - thématiques très larges adaptées aux métiers du conseil, de la recherche, de l'achat, de la vente, de la qualité... Métiers de sourceur/ acheteur et responsable commercial mis en avant Manque : techniques d'achat/ vente abordées mais peu développées	**(*)	**(*)	Université d'Avignon

Conclusion et préconisations : Responsable achat et responsable commercial

- De très nombreuses formations commerciales/ achat/ supply chain existent (Grandes écoles de commerce, Masters...), une minorité d'entre elles proposent des spécialisations pour le marché des produits alimentaires
- Quelques écoles de commerce proposent un double diplôme couplé avec une école d'ingénieur agro (et inversement), les formations sont alors complètes et adaptées aux besoins.
- Des écoles d'ingénieurs agronomes proposent des parcours, domaines d'approfondissement ou spécialisations en dernière année tournées vers le commerce, l'achat, vente, le marketing.
- Un contrat de spécialisation commerce/ achat spécialisé sur le secteur des fruits et légumes a été enregistré au RNCP mais n'a pu recruter de candidats et s'est arrêté.
- Une école formant à différents métiers dans le secteur des produits végétaux (fruits et légumes) peut conduire aux métiers d'acheteurs/ commerciaux en fruits et légumes mais n'est pas spécialisée sur le commerce/ achat
- Des CQP sont spécialisés pour les métiers de gros mais ils restent généralistes et ne traitent ni des produits alimentaires, ni des fruits et légumes
- Certaines formations sont spécialisées sur le commerce international et sont particulièrement adaptées aux métiers liés à l'import/ export. Aucune des formations référencées dans ce diagnostic ne propose de spécialisation alimentaire et/ou sur les fruits et légumes

Préconisations :

- La création d'une formation commerciale/achat spécialisée sur les fruits et légumes va se heurter au problème de manque d'attractivité et de recrutement des étudiants (les essais passés se sont montrés infructueux) mais des options pourraient ajoutées aux formations commerciales existantes pour prendre en compte les particularités des produits végétaux (fluctuabilité, saisonnalité, gestion des aléas climatiques, périssabilité, contraintes environnementales, de qualité organoleptique, sanitaire...).

Formations au métier de manager de rayon

L'objectif de formation du métier est de savoir conseiller les consommateurs pour leurs achats de fruits et légumes, savoir proposer et vendre un assortiment de fruits et légumes répondant aux besoins des consommateurs.

Être capable de mettre en place et piloter un étal et/ou un rayon fruits et légumes.

Éléments de contenu attendus pour le métier	
<p><u>La valorisation de l'offre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les habitudes de consommation et l'analyse du comportement des consommateurs et l'impact sur l'argumentaire de vente -les principes de l'agroécologie <p><u>La connaissance des produits :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les critères de qualité et de fraîcheur -les soins au produit -les caractéristiques gustatives ; les utilisations culinaires -les origines et les saisons, le calendrier des disponibilités -les méthodes de conservation -les modes de production <p><u>Les modes de ventes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les différents modes de vente -les modes de vente et l'identité du point de vente <p><u>Les techniques de présentation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -la construction de l'assortiment -les techniques d'implantation -l'allocation des espaces et la répartition des étales -les modes de présentation -la communication et les services -l'étiquetage -les bonnes pratiques d'hygiène -les procédures de traçabilité <p><u>L'approvisionnement et l'entretien de l'étal :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -la supply chain, la chaîne de valeur et le partage des pratiques et modes de production avec les autres acteurs de la filière -la connaissance de la filière et le partage des pratiques et modes de production, connaissance de la chaîne de valeur -les circuits d'approvisionnement -la commande, les outils digitalisés -la réception et le contrôle qualité -l'entretien du rayon 	<p><u>Les techniques de vente :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -l'accueil -l'identification des besoins -l'argumentation -la réponse aux questions/objections -la conclusion -les ventes additionnelles -la prise de congés <p><u>La gestion d'exploitation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -l'évaluation des résultats d'exploitation -l'établissement des prix et la compensation de marge -la fixation des objectifs et l'analyse des écarts -les outils numériques de pilotage <p><u>Management et gestion d'équipe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -la mesure de la productivité et de la performance -la définition des tâches - la formation et l'accompagnement des employés -l'établissement des plannings <p><u>Les outils numériques et de robotisation émergents :</u></p> <p>OAD pour la passation de commande Robotisation des préparations de commande en entrepôt Traçabilité et EDI (début de la chaîne d'information Pull)</p> <p>Connaissances et veilles sur les référentiels de la filière « L'argumentation environnementale »</p>

Le détail des besoins en compétence est présenté dans les fiches des « personae » en annexe 5. Toutes les formations qui ont été étudiées pour ce métier sont présentées dans l'outil Excel « Personae et formations métiers aval et transverses ».

Des formations de niveau 5 à 6 sont recommandées. Les formations de niveau 4 (Bac pro métiers du commerce...) sont davantage destinées aux métiers d'employés de rayon.

Les formations de niveau 7 peuvent conduire au métier de chef de rayon mais les diplômés sont amenés ensuite à évoluer vers des postes de responsables achat/responsables commercial, directeur de point de vente, chef de secteur...

Remarque : * = mauvaise adéquation - ***** = très bonne adéquation

Type de formation	Points abordés	Évaluation de l'adéquation par rapport aux compétences attendues		Exemples de formations (liste non exhaustive)
		Commentaire	Note	
CQP Vendeur conseil	Gestion de la relation client Maintien du bon état du rayon Suivi des stocks et gestion de la réserve, travail d'équipe Communication, évolutions numériques Vente conseil : Préparation, suivi qualité et expertise fruits et légumes	Formation adaptée au métier de vendeur/ conseil, employé de rayon de fruits et légumes Peu de management, enjeux environnementaux, démarches qualité, hygiène et sécurité des aliments peu développés pas suffisant pour être chef de rayon	***	
CQP Manager opérationnel gestion d'un point de vente ou en magasin	Gestion de la relation client Animation Mise en œuvre du management des procédures de sécurité Animation d'équipe de travail en équipe - Management Mise en œuvre et analyse des procédures de lutte contre la démarque Gestion économique Gestion et management opérationnel d'un rayon	Formation spécifique à la gestion d'un rayon ou d'un point de vente mais tous secteurs confondus Formation généraliste en commerce, pas de spécialisation alimentaire ni fruits et légumes	***	CQP Manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente CQP Manager opérationnel en magasin
BTS Management Commercial opérationnel (MCPO ex MUC) Autres formations de responsable de point de vente/ manager de rayon (niv 5)	<u>Développement de la relation client et vente conseil</u> (collecte, analyse donnée commerciale, vente-conseil, suivi relation client, fidélisation, développement clientèle) <u>Animation et dynamisation de l'offre commerciale</u> (offre, agencement espace, merchandising, promotion, communication, suivi action commerciale) Gestion opérationnelle (besoin en personnel, répartition des tâches, planning, recrutement, évaluation des performances, formation équipe)	Débouchés mis en avant : conseiller de vente, merchandiser, manager adjoint, second de rayon, vendeur conseil... Chef de rayon après une expérience Formation généraliste en commerce, pas de spécialisation alimentaire ni fruits et légumes (pas de connaissance des produits, des filières, des circuits d'approvisionnement, de l'argumentaire « métiers » ...) BTS MCPO : une des formations les plus courantes pour les chefs de rayon avec le BTSA TC option Alimentation	***	BTS MCPO Responsable d'un point de vente en commerce de détail Manager de rayon
BTSA Technico-commercial (TC) option Alimentation et boissons Niv 5	Gérer un espace de vente physique ou virtuel (attractivité, animation, flux, rentabilité) Optimiser la gestion de l'information des processus technico-commerciaux -SI commerciaux, relation digitale, gestion des stocks...) Manager une équipe commerciale Développer une politique commerciale (activités commerciales, stratégie, relation client, prospection) Assurer relation client-fournisseur (négociation, bilan, suivi d'une vente ou d'un achat)	Débouchés : responsable de rayon, technico-commercial en agriculture, agro-alimentaire, acheteur Formation adaptée au commerce des produits alimentaires mais pas de spécificités fruits et légumes Une des formations les plus courantes pour les chefs de rayon avec le BTS	****	
Licence professionnelle et Master commerce et distribution (niv 6 à 7)	SI et de communication ; Contrôle de gestion Comptabilité Supply chain management Marketing des enseignes Distribution Merchandising Comportement du shopper Nouveaux enjeux de la distribution Category management Management stratégique Management des ressources	Formation plus développée et approfondie sur le commerce et la distribution mais généraliste pas de spécialisation alimentaire ni fruits et légumes (pas de connaissance des produits, des filières, des circuits d'approvisionnement, de l'argumentaire « métiers » ...)		Licence pro mention commercialisation des produits alimentaires

	humaines Droit du travail Management d'équipe ...			
Bachelor ISEMA – Chef de Projet Commercial pour l'Agroalimentaire Niv 6 (fiche RNCP inactive)	Plan d'action commercial marketing opérationnel et e-commerce ; achat (négociation et référencement, appel d'offre, droit commercial) Distribution et commerce international (Panorama de la Distribution Merchandising supply chain ; Techniques du commerce international) Filières agro-industrielles dont les fruits et légumes	Formation enseignant les fondamentaux du développement, de la gestion commerciale, du pilotage de la stratégie appliquée à l'ensemble des filières alimentaires dont les fruits et légumes.	****	
Cas particulier				
CS responsable technico-commercial : Fruits et légumes (TC) (niv 5)	Négociation-vente (communication, droit commercial...) - Marketing et gestion commerciale - Management et animation d'une équipe - Analyse financière et budgétaire - Expertise en Fruits & Légumes	Formation particulièrement adaptée dans le contenu aux besoins identifiés mais une seule session de CS s'est tenue avec 2 participants en 2018-2019 Le CFPPA a abandonné le CS	****	CFA St Germain en Laye

Conclusion et préconisations : Agréeur

- Seule une formation est spécialisée fruits et légumes mais elle est adaptée au métier d'employé de rayon, pas de manager de rayon
- Des formations qualifiantes ou non (CQP, BTS, Licences professionnelles) forme à la gestion d'un rayon mais sont généralistes et n'abordent pas les spécificités des fruits et légumes.

Préconisations :

- La création d'une formation de manager de rayon spécialisée sur les fruits et légumes va se heurter au problème de manque d'attractivité et de recrutement des étudiants (les essais passés se sont montrés infructueux) mais des options pourraient être ajoutées aux formations existantes pour prendre en compte les particularité des produits végétaux (fluctuabilité, saisonnalité, gestion des aléas climatiques, soins aux produits, périssabilité, contraintes environnementales, de qualité organoleptique, sanitaire, argumentaires de vente...).

Formations au métier de Vendeur conseil Primeur

L'objectif de formation du métier est de savoir conseiller les consommateurs pour leurs achats de fruits et légumes, savoir vendre et être capable de piloter un étal et/ou un rayon fruits et légumes.

Éléments de contenu attendus pour le métier	
<p><u>La valorisation de l'offre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - les habitudes de consommation et l'analyse du comportement des consommateurs et l'impact sur l'argumentaire de vente - les principes de l'agroécologie <p><u>La connaissance des produits</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - les critères de qualité et de fraîcheur - les soins au produit - les origines et les saisons - les caractéristiques gustatives - les utilisations culinaires - le calendrier des disponibilités - les méthodes de conservation - les modes de production <p><u>Les modes de vente :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - les différents modes de vente - modes de vente et identité du point de vente <p><u>Les techniques de présentation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - la construction de l'assortiment - les techniques d'implantation - l'allocation des espaces et la répartition des étals - les modes de présentation - la communication et les services - l'étiquetage - les procédures de traçabilité 	<p><u>L'approvisionnement et l'entretien de l'étal</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - la connaissance de la filière et le partage des pratiques et modes de production avec les producteurs, connaissance de la chaîne de valeur - les circuits d'approvisionnement - la commande - la réception et le contrôle qualité - l'entretien de l'étal <p><u>Les techniques de vente</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accueil - l'identification des besoins - l'argumentation - la réponse aux questions/objections - la conclusion - les ventes additionnelles - la prise de congés <p><u>La gestion de l'exploitation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - l'évaluation des résultats d'exploitation - l'établissement des prix et la compensation de marge - la fixation des objectifs et l'analyse des écarts <p><u>Les outils numériques de pilotage</u></p>

Le détail des besoins en compétence est présenté dans les fiches des « personae » en annexe 5. Toutes les formations qui ont été étudiées pour ce métier sont présentées dans l'outil Excel « Personae et formations métiers aval et transverses ».

Remarque : * = mauvaise adéquation - ***** = très bonne adéquation

Type de formation	Points abordés	Évaluation de l'adéquation par rapport aux compétences attendues		Exemples de formations (liste non exhaustive)
		Commentaire	Note	
CQP Vendeur conseil	Gestion de la relation client Maintien du bon état du rayon Suivi des stocks et gestion de la réserve, travail d'équipe Communication, évolutions numériques Vente conseil : Préparation, suivi qualité et expertise fruits et légumes	Formation adaptée au métier de vendeur/ conseil, employé de rayon de fruits et légumes Conseil client peu développé- Enjeux environnementaux, modes de production, démarches qualité, hygiène et sécurité des aliments peu développés pas suffisant pour être chef de rayon	***	
CAP Primeur (niv 3)	<u>Approvisionnement, stockage et préparation des fruits et légumes</u> (Activité de réception, Contrôle qualité, Stockage des fruits et légumes Préparation et sélection en vue de leur mise en vente ; Réalisation d'une offre complémentaire comme celle de fraîche découpe) <u>Mise en avant et vente des fruits et légumes</u> Savoir présenter les fruits et légumes sur l'étal ; Conseiller les	Formation spécifiquement créée pour répondre aux besoins des vendeurs conseils primeurs, employés de rayon Quasi-totalité des besoins en compétence abordés <u>Suggestion de compléments/ points d'amélioration :</u> Compétences liées aux modes de production et à l'environnement (cf. fiche personae) et compétences digitales/ numériques	*****	

	clients en fonction de leurs besoins Tenir la caisse et participer à l'animation du point de vente Fraîche découpe - Animation - Corbeilles de fruits - Accueil & Conseil - Théâtralisation de l'étal - Sélection et affinage - Affichage réglementaire			
Bac pro Métiers du commerce et de la vente option A Animation et gestion de l'espace commercial (niv 4)	Conseiller et vendre Suivre les ventes (suivi commande, gestion retours, réclamations clients, satisfaction client) Fidéliser la clientèle et développer la relation client (traiter l'information, fidélisation) Animer et gérer l'espace commercial Prospecter et valoriser l'offre commerciale Économie droit	Débouchés : vendeur/conseil ; conseiller de vente, assistant commercial, employé de rayon Formation généraliste en commerce, pas de spécialisation alimentaire ni fruits et légumes	***	
BTS Management Commercial opérationnel (MCPO ex MUC) Autres formations de responsable de point de vente/ manager de rayon (niv 5)	<u>Développement de la relation client et vente conseil</u> (collecte, analyse donnée commerciale, vente-conseil, suivi relation client, fidélisation, développement clientèle) <u>Animation et dynamisation de l'offre commerciale</u> (offre, agencement espace, merchandising, promotion, communication, suivi action commerciale) Gestion opérationnelle (besoin en personnel, répartition des tâches, planning, recrutement, évaluation des performances, formation équipe)	Débouchés mis en avant : conseiller de vente, merchandiser, manager adjoint, second de rayon, vendeur conseil, Chef de rayon après une expérience Formation généraliste en commerce, pas de spécialisation alimentaire ni fruits et légumes (pas de connaissance des produits, des filières, des circuits d'approvisionnement, de l'argumentaire « métiers » ...) BTS MCPO : une des formations les plus courantes pour les chefs de rayon avec le BTSA TC option Alimentation	***	BTS MCPO Responsable d'un point de vente en commerce de détail Manager de rayon
BTSA Technico-commercial (TC) option Alimentation et boissons Niv 5	Gérer un espace de vente physique ou virtuel (attractivité, animation, flux, rentabilité) Optimiser la gestion de l'information des processus technico-commerciaux -SI commerciaux, relation digitale, gestion des stocks...) Manager une équipe commerciale Développer une politique commerciale (activités commerciales, stratégie, relation client, prospection) Assurer relation client-fournisseur (négociation, bilan, suivi d'une vente ou d'un achat)	Débouchés : responsable de rayon, technico-commercial en agriculture, agro-alimentaire, acheteur Formation adaptée au commerce des produits alimentaires mais pas de spécificités fruits et légumes Une des formations les plus courantes pour les chefs de rayon avec le BTS	****	

Conclusion et préconisations : Agréeur

- Une formation créée spécialement pour répondre aux besoins du vendeur conseil primeur en magasin ou sur marché adaptée aux besoins en compétences identifiés
- Bac pro et BTS commerce adaptés au métier de vendeur conseil mais pour tous types de points de vente – manque les spécificités liées aux ventes de fruits et légumes

Préconisations :

- Le CAP primeur répond bien aux besoins. Des thématiques supplémentaires pourraient être ajoutées pour répondre aux deux objectifs de France 2030 retenus :
 - Comprendre les évolutions des habitudes de consommation pour ajuster les rotations, commandes, stocks, savoir les anticiper et proposer des solutions en réponse (fraîche découpe)
 - Mieux connaître les modes de production pour une meilleure compréhension de la chaîne de valeur et des évolutions technologiques et environnementales

- Savoir recommander des produits s'inscrivant dans la protection de l'environnement (produits locaux et bios, faible empreinte carbone, peu d'emballages, gestion des déchets...)
- Connaissance et veille des normes QHSE
- Être capable d'argumenter sur les évolutions environnementales (protection des cultures, techniques de conservation...) pour une meilleure information aux consommateurs
- Lutte contre le gaspillage
- Intégrer des composantes santé et bien être
- *Utilisation, paramétrage de site internet, réseaux sociaux qui sont aujourd'hui des canaux de communication et de notoriété. D'autant plus si des services complémentaires sont proposés comme la commande en ligne, le "click and collect", corbeilles, livraison à domicile, Too good to go...*
- *Digitalisation des commandes et opérations*
- *Nouveaux outils métiers émergents :*
 - *Automatisation des tâches de gestion des stocks*
 - *Communications numériques*
 - *Applications smartphone destinées aux clients*
 - *Traçabilité des produits (Blockchain intra et externe)*

Formation au métier de Dirigeant d'entreprise de fruits et légumes

L'objectif de formation du métier est de pouvoir intégrer la double compétence métier et managériale afin de diriger et piloter une entreprise de fruits et légumes. L'objectif est de pouvoir encadrer une équipe, identifier les opportunités d'affaires tout en appréhendant les conséquences environnementales et sociétales des décisions.

Cette partie traite du métier de dirigeant du stade expédition au stade de la distribution et du commerce – le dirigeant d'entreprise d'une exploitation agricole a été traitée dans l'analyse des formations existantes : dirigeant d'exploitation agricole, chef de culture/ conseiller ou technicien agricole.

Éléments de contenu attendus pour le métier	
<p>Compétences managériales :</p> <p><u>Connaissances managériales de base :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -la politique et stratégie d'entreprise -la gestion financière, comptable et fiscale, Contrôle de gestion -les outils de pilotage, la gestion de projet -la législation et la réglementation du champ d'évolution de l'entreprise -le droit des affaires, droit social, code du travail -la maîtrise de la sécurité au travail -les techniques de vente, de négociation, de gestion de l'activité commerciale (KPI, reporting) -le marketing opérationnel dédié au marché des fruits et légumes -les techniques de communication internes et externes -le leadership... <p><u>Le management des ressources humaines :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -le management d'équipes dans un contexte de forte pénibilité et de forte instabilité (production, demande, aléas, délais,..) -le "bien travailler ensemble" -la prise en compte des nouvelles attentes des salariés -les techniques d'embauche -la formation professionnelle et le développement des compétences de ses collaborateurs -la reprise d'entreprise -la marque employeur <p><u>La transition numérique de la filière :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -le e-commerce -les outils numériques de pilotage -la collecte et l'analyse des données (data) 	<p>Compétences « métier »</p> <p><u>La connaissance des produits</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les critères de qualité et de fraîcheur -les origines et les saisons -Les caractéristiques gustatives -les utilisations culinaires, -le calendrier des disponibilités, -les méthodes de conservation -les modes de production <p><u>La filière fruits et légumes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les différents acteurs et leur rôle -les organisations professionnelles et les conventions collective du secteur -les métiers des fruits et légumes, les besoins en compétence -les risques spécifiques aux fruits et légumes -les valeurs de la RSE et l'impact sur les stratégies d'entreprise -les référentiels de la filière et leur impact sur les stratégies d'entreprise -l'impact de l'activité "fruits et légumes" sur l'environnement <p><u>Les dispositifs RH particuliers à la filière des fruit et légumes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -les dispositifs de recrutement de personnel étranger (OFI-OMI) -les dispositifs de formation (AFEST VAE) et de leurs financements, relation avec les OPCO -les dispositifs de mutualisation de la main-œuvre (prêt de main-d'œuvre, groupements d'employeurs, GEI- Groupement d'Entreprises d'Insertion) -le contrat de travail saisonnier et le recrutement des saisonniers -la formation des saisonniers

Le détail des besoins en compétence est présenté dans les fiches des « personae » en annexe 5. Toutes les formations qui ont été étudiées pour ce métier sont présentées dans l'outil Excel « Personae et formations métiers aval et transverses ».

Remarque : * = mauvaise adéquation - ***** = très bonne adéquation

Type de formation	Points abordés	Évaluation de l'adéquation par rapport aux compétences attendues		Exemples de formations (liste non exhaustive)
		Commentaire	Note	
Bac + 3 à Bac +5 Management des entreprises tous secteurs en 3 à 5 ans (niv 6 à 7)	Connaissances managériales de base (stratégie d'entreprise, finance, gestion, droit, ressources humaines, marketing, commerce...)	Seules les connaissances managériales d'un dirigeant sont abordées, aucune compétence « métier »	***	BUT Gestion des Entreprises et des Administrations Parcours Dirigeants & Entrepreneurs Diplôme du Programme Grande École de commerce (PGE) MASTER - Management et administration des entreprises (MAE)
Bac + 3 à Bac +5 Management des entreprises tous secteurs en 1 ou 2 ans de spécialisation après un BTS, une licence ou un autre master (niv 6 à 7)	Connaissances managériales de base (stratégie d'entreprise, finance, gestion, droit, ressources humaines, marketing, commerce...)	Seules les connaissances managériales d'un dirigeant sont abordées, aucune compétence « métier » au sein de la formation proposées. Pour accéder à ces formations, il faut au préalable un BAC +2 ou 3 qui peut apporter certaines connaissances « métiers » recherchées	*** (* avec un diplôme « métier » au préalable)	
Bac + 3 à Bac +5 Management des entreprises agricoles ou agroalimentaires (niv 6 à 7)	Connaissances managériales de base (stratégie d'entreprise, finance, gestion, droit, ressources humaines, marketing, commerce...) adaptée aux entreprises agro-alimentaires	Formation abordant aussi bien l'achat/vente que la gestion d'une entreprise agroalimentaire Pas de spécialisation sur les fruits et légumes.	****	MSc Marketing et Commercialisation des Produits Agroalimentaires Bachelor Agrotech Manager
Ingénieur agronome/ agroalimentaire avec une spécialisation management des entreprises, entrepreneuriat (niv 6 à 7)	Agronomie, conduite culturale, agroécologie, qualité, transformation des produits alimentaires Spécialisation management des entreprises, entrepreneuriat, marketing alimentaire, commerce...	Une formation généraliste ingénieur agronome : Agroalimentaire avec une spécialisation management des entreprises/ entrepreneuriat et/ ou un double diplôme avec une grande école de commerce apporte une vision globale et stratégique aux entreprises	****	Sciences agro, Instituts agro Rennes, Angers, Dijon, Montpellier, ISA, ESA, ISARA, Purpan, Ensat Toulouse,
Ingénieur agronome/ agroalimentaire avec un doublement diplôme management des entreprise – école de commerce (niv 6 à 7)		Les spécificités des fruits et légumes sont ou non abordées selon les écoles, parcours et options choisies par les étudiants.	*****	Ingénieur ESA// ESSCA ou Audencia Purpan-TSM

Conclusion et préconisations : Dirigeant

- De nombreuses écoles forment des dirigeants d'entreprises.
- Une minorité d'écoles sont spécialisées sur le management d'entreprises alimentaires. Une formation « métier » (de type BTS, Licence professionnelle) sur l'agriculture, l'agroalimentaire suivi d'un diplôme complémentaire en management des entreprises peut apporter la double compétence management des entreprises/ connaissance des enjeux des filières alimentaires.
- Aucune de ces écoles ne forment des spécialistes de la filière des fruits et légumes.
- Une formation ingénieur agronome/ agroalimentaire avec une spécialisation management des entreprises ou un double diplôme d'une grande école de commerce est un des parcours le plus complet par rapport aux compétences identifiées dans ce diagnostic. Cependant, peu d'écoles d'ingénieurs développent spécifiquement la filière des fruits et légumes frais non transformés.

Préconisations :

- Il est préconisé aux responsables pédagogiques des écoles et centres de formation de prendre connaissance de l'ensemble des besoins listés (présentées dans les fiches personae et la partie La filière fruits et légumes : enjeux et facteurs d'évolution) et de les comparer aux enseignements actuellement proposés. Ce travail pourrait être accompagné d'une communication spécifique faite auprès des responsables pédagogiques par l'interprofession des fruits et légumes
- Un parcours (de niveau Mastère) spécialisé sur le métier de dirigeant d'entreprise de fruits et légumes pourrait être créé mais risque de se heurter à la difficulté du recrutement.
- Des options pourraient être ajoutées aux formations de management d'entreprise existantes pour prendre en compte les particularités des produits végétaux (fluctuabilité, saisonnalité, gestion des aléas climatiques, périssabilité, contraintes environnementales, de qualité organoleptique, sanitaire...).
- Ces modules pourraient être communs avec ceux des cadres commerciaux, achat, qualité, RSE, chef de station...

Conclusions et préconisations

La filière fruits et légumes frais a entamé sa mutation vers la mise en place et la valorisation, jusqu'au consommateur de « systèmes agricoles durables et équipements agricoles contribuant à la transition écologique ». De plus elle a, à chacun de ses stades, contribué à l'accès des concitoyens à une « alimentation saine, durable et traçable ».

Déployer une offre de formation continue spécifique à la filière fruits et légumes est d'ailleurs un des axes stratégiques du plan de Souveraineté pour la filière des fruits et légumes du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire de mai 2023.

La filière fruits et légumes, au travers de son interprofession et du CTIFL est fortement impliquée dans la réalisation du plan de souveraineté. Le CTIFL a d'ailleurs la charge de la coanimation, au côté de l'INRAe, de l'axe C « recherche, innovation, expérimentation et formation ». Il est donc parfaitement mobilisé, en qualité de partenaire « Recherche-Expérimentation » dans l'action C-4 « déployer une offre de formation continue spécifique à la filière fruits et légumes ». Les résultats du diagnostic Fel'Compet pourront servir les réflexions menées dans ce cadre.

Pour ce qui concerne la formation initiale, Fel'Compet pourrait apporter un éclairage fruits et légumes utile aux travaux du groupe de travail N° 1, « Orientation et formation » de la concertation nationale pour le « Pacte, Loi d'Orientation et d'Avenir Agricoles » qui propose deux programmes le premier étant lié à la réussite du second :

- « Augmenter le nombre d'acteurs du vivant par la formation et la reconversion »
- « Transformer les contenus, les modalités et l'accès aux formations initiales et continues du monde du vivant.

Le diagnostic Fel'Compet a permis de mettre en évidence les principaux enjeux qui impactent aujourd'hui ou vont impacter demain les besoins en compétences de la filière des fruits et légumes frais non transformés.

Ces évolutions seront accompagnées par l'acquisition de nouvelles compétences et seront à l'origine de nouveaux métiers pour ce secteur (comme celui de conseillers robotiques ou numériques aussi bien au niveau des exploitations agricoles que des unités de production ou la création de postes de responsables RSE).

Les enjeux et facteurs d'évolution sont nombreux et concernent aussi bien les défis environnementaux, techniques et sociétaux (évolution des attentes des consommateurs mais aussi des salariés et collaborateurs au sein des entreprises).

Ce diagnostic a mis en évidence que parmi les défis à relever, la filière des fruits et légumes doit faire face non seulement à une évolution des besoins en compétences mais aussi à un manque d'attractivité qui commence dès le recrutement des étudiants dans les écoles.

Les métiers de la filière sont peu connus et souvent associés à la pénibilité et aux métiers sous qualifiés. Le travail réalisé a permis de construire une cartographie des métiers de la filière, véritable base de données pour créer ensuite des outils de communication et faire connaître et diffuser les informations.

Plus d'une vingtaine de fiches de métiers perçus par les professionnels comme étant soit particulièrement impactés par l'évolution des besoins en compétences ou /et subissant une forte tension de recrutement ont été rédigées. Elles décrivent les activités et les compétences identifiées comme nécessaires pour exercer le métier aujourd'hui ou d'ici 2030.

Pour chaque métier dont l'évolution des compétences est déterminante, une recherche des principales formations existantes a été réalisée et les programmes de formation proposés ont été comparés aux besoins en compétences identifiés. Il a ainsi été possible pour chaque métier étudié de réaliser des préconisations d'évolution de l'offre de formation.

Remarques :

- Seules les formations proposées par des écoles et/ ou des centres de formation basés en France ont été étudiées. Cependant, la cartographie des sites et moteurs de recherche créée pour faciliter la recherche des formations inclut des outils permettant de rechercher des formations en Europe et/ ou dans le reste du monde. Par ailleurs, les recherches des innovations déterminantes pour la mutation de la filière s'appuient sur une étude des innovations menées par des organismes de recherche en France et en partenariat avec leurs homologues européens ou mondiaux.
- Le champ d'application de ce diagnostic, compte tenu du court délai de réalisation, ne couvrait pas spécifiquement les métiers de l'agrofourmiture.
- Concernant le métier émergent d'énergéticien (en serre ou dans des unités de production), la recherche des formations, en accord avec le COPIL, n'a pas été réalisée car le métier reste circonscrit à une dizaine de postes en France (estimation d'experts).

Recommandation et plan d'actions :

Pour les différents métiers, les situations concernant les formations sont diverses (figure 15), soit :

- Il existe des formations qui correspondent totalement aux besoins identifiés (ces formations sont rares)
- Il n'existe pas ou peu de formations initiales et/ou continues, diplômantes, certifiantes qui répondent aux besoins identifiés ou sont de capacité insuffisante pour répondre aux besoins (compétences enseignées éloignées des besoins ou peu d'écoles ou centres de formations ne permettant pas de couvrir les besoins en recrutement)
- Il existe des formations qui correspondent à une partie des besoins mais ne couvrent pas l'ensemble des besoins en compétences nécessaires (majorité des cas rencontrés)
- Des formations existent mais peinent à recruter des élèves par manque d'attractivité/ de visibilité et de notoriété.

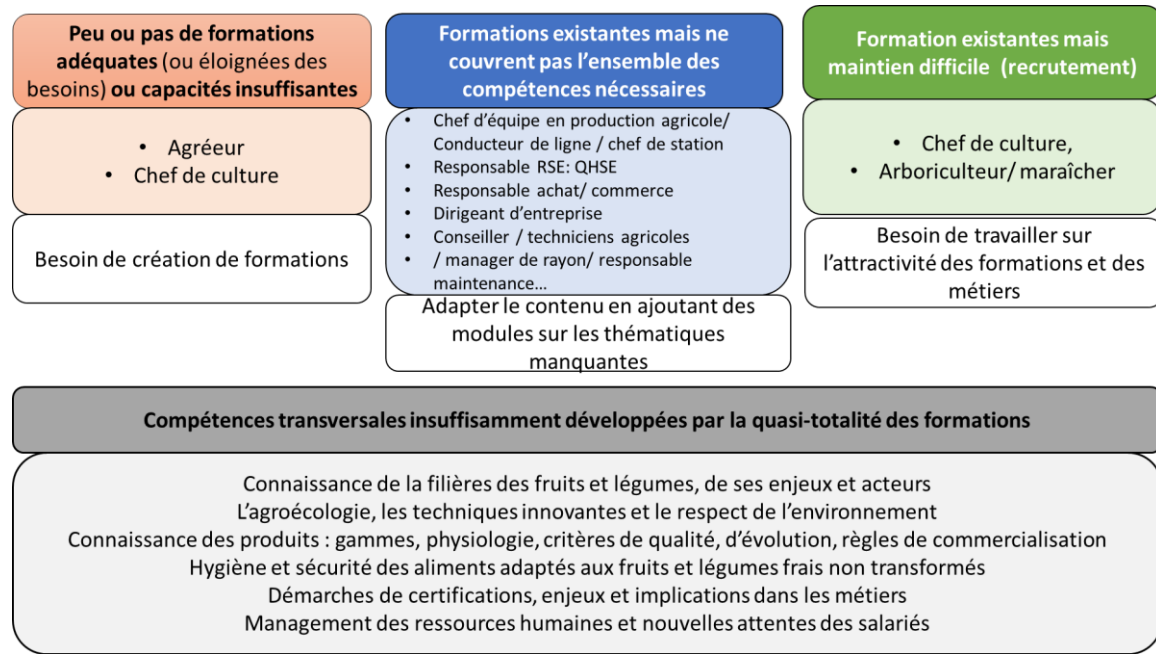


Figure 15 : préconisations générales en matière de formations (conception CTIFL)

Pour la quasi-totalité des métiers analysés, les formations sont généralistes, elles concernent tous les secteurs confondus ou sont spécialisées sur les produits agroalimentaires (à l'exception de quelques masters CQP, écoles d'ingénieurs qui proposent des options sur les fruits et légumes et de quelques cursus universitaires...).

Les besoins en compétences liées au produit et à la filière ne sont généralement pas couverts par les formations (Connaissance de la filières des fruits et légumes, de ses enjeux et de ses acteurs ; connaissance des modes de production, de l'agroécologies, connaissance des produits : des gammes, de la physiologie, des critères de qualité et d'évolution des produits, des règles de commercialisation des fruits et légumes spécifiques au secteur, des exigences d'hygiène et de sécurité des aliments adaptées aux fruits et légumes, des démarches de certifications, de leurs enjeux et implications dans les différents métier...)

Il en découle que les formations proposant de l'apprentissage sont à privilégier pour permettre aux étudiants qui le souhaitent de pouvoir se spécialiser sur une culture, un type de culture (serre de légumes, arboriculture...) ou sur la préparation ou commercialisation des fruits et légumes. L'apprentissage permet aux étudiants d'être confrontés à la réalité du métier.

Il est préconisé d'augmenter la part de l'apprentissage dans les formations proposées.

Les préconisations ne s'orientent pas massivement vers la création de nouvelles formations diplômantes ou certifiantes qui, d'un point de vue pédagogique sembleraient pourtant être une très bonne solution mais plutôt vers le développement de spécialisations fruits et légumes dans les formations existantes.

Si le besoin de création de nouvelles formations est réel, la réalité économique pour monter et faire vivre de tels parcours spécialisés sur les métiers de la filière se heurtent d'une part au problème de recrutement des stagiaires ou étudiants et donc à la question de la pérennité de ces formations et d'autre part au besoin de polyvalence des étudiants qui seront amenés à changer de métiers au cours de leur vie professionnelle.

Concernant le manque d'attractivités des formations, plusieurs exemples relatifs à ces difficultés ont été mises en avant lors de ce diagnostic.

- Sur 26 formations spécifiques aux métiers des fruits et légumes enregistrées au RNCP, seules deux sont à ce jour actives : le CQP vendeur fruits et légumes repris entre autres par des CFA, eux même créés par des enseignes de la grande distribution et le contrat de spécialisation de Responsable Technico-commerciale en fruits et légumes. Cette dernière formation qui répond bien aux métiers de la filière n'a connu qu'une seule session en 2018-2019 avec deux participants avant d'être abandonnée.
- Les métiers des fruits et légumes sont mal connus et leur image peu valorisante, à tel point que le master « Science et technologie de l'agriculture, de l'alimentation et de l'environnement ; Ingénierie de la filière fruits et légumes » (I2FL) proposé par l'université d'Avignon, développé en partenariat avec le CTIFL et pourtant spécialisée en fruits et légumes a préféré changer de nom en 2023 pour devenir le master « Science et technologie de l'agriculture, de l'alimentation et de l'environnement ; Ingénierie des filières végétales »

Du côté des entreprises, de nombreux métiers sont en tension et les enjeux et défis à relever en matière de formation sont perçus avec acuité par leurs dirigeants. Le besoin existe, nous proposons donc, outre les outils déjà cités plus haut et joints, deux axes de travail :

- Construire un plan d'action filière avec des partenaires de la recherche et/ou de la formation dont une ébauche est présentée ci-dessous.
- Élaborer et proposer une offre et des outils d'accompagnement destinés aux entreprises de la filière et/ou aux structures qui accompagnent leur politiques RH.

Recommandations filière :

Ce plan d'action, dont la forme et le contenu devront être finalisés avec les différents partenaires, s'appuie sur une typologie des situations. Pour chacune d'entre elles, nous proposons :

Situation 1	Les formations n'existent pas, ou leur contenu est trop éloigné des besoins ou leur potentiel d'accueil ne couvre pas les besoins.
Métiers concernés	Chef de culture spécialisé en arboriculture et/ ou maraichage Agréeur
Actions filières proposées	Construire avec des partenaires une formation initiale spécifique selon le schéma suivant : <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les partenaires (dont organisations professionnelles) • Rédiger un référentiel de compétences • Lister les activités professionnelles dans le détail • Déterminer, pour chaque activité, les compétences nécessaires, les savoirs associés et les limites de connaissance • Identifier les moyens nécessaires à la mise en place de la formation • Réaliser une étude de faisabilité Niveaux recommandés : <ul style="list-style-type: none"> • Chef de culture, conseiller ou technicien culture : Niveau 6 en alternance • Agréeur et contrôleur qualité : Niveau 4 en alternance • Remarque : ces formations pourraient faire l'objet d'un dépôt de projet en réponse à l'AMI « compétences et métiers d'avenir » sur le volet « Projets de dispositifs de formation pour répondre aux besoins en compétences »

Situation 2	Les formations existent mais elles ne couvrent pas le champ complet des compétences nécessaires pour les années à venir
Compétences générales non couvertes	Les compétences non couvertes identifiées sont principalement liées à trois grands thèmes : <ul style="list-style-type: none"> • Les spécificités des produits et de la filière (maturité, règles de commercialisation, démarches qualité impactant la production, la distribution et le commerce...) • L'agroécologie, les techniques innovantes et le respect de l'environnement • Le management et particulièrement le management de proximité
Métiers concernés	Responsable et/ou chargé de RSE – Responsable QHSE – Conducteur de ligne – producteur maraîcher ou arboriculteur- responsable achat/ approvisionnement (acheteur), responsable

	commercial (commercial – acheteur/vendeur), chef de station, dirigeant – responsable RSE, Responsable maintenance, robotique et technologies innovantes
Actions filières proposées	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un ou plusieurs modules, présentiels et à distance (Formation Ouverte et à Distance – FOAD), permettant et les proposer aux organismes de formation. • Organiser et mettre en œuvre, avec l'Interprofession des fruits et légumes, un plan de communication auprès des organismes de formation existants • Créer des outils de formation interne destinés aux entreprises de la filière et leur permettant d'apporter un complément de formation à leurs collaborateurs • Faciliter la mise en place de parcours de formation combinant formation initiale en alternance, formation professionnelle, Afest et FOAD

Situation 3	La ou les formations existent mais leur maintien est difficile en raison de difficultés de recrutement des participants ou les étudiants et élèves s'orientent finalement vers d'autres filières
Métiers concernés	Maraîcher, arboriculteur (dirigeant d'exploitations), chef de culture (Vendeur conseil en fruits et légumes (autre que CAP Primeur))
Actions filières proposées	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser et mettre en œuvre, avec l'Interprofession des fruits et légumes, un plan de communication auprès des organismes de formation existants • Organiser et mettre en œuvre, avec l'Interprofession des fruits et légumes, un plan de communication auprès des étudiants et élèves (présence au salon de l'étudiant, création de supports de communication...) • Créer des outils d'information à destination des organisations professionnelles • Organiser et mettre en œuvre, avec l'Interprofession des fruits et légumes, un plan de communication auprès des entreprises de la filière pour les informer de l'existence ses formations.

Accompagnement des politiques RH :

Les échanges que nous avons eus avec les entreprises et leurs organisations professionnelles montrent que si les enjeux et priorités de France 2030 sont parfaitement identifiés les questions que pose l'acquisition des compétences qui permettront d'y répondre sont nombreuses. Il s'agit notamment de :

- Vérifier que les besoins en compétences qui répondent aux priorités de France 2030, s'inscrivent bien dans la stratégie de l'entreprise et améliorent son potentiel de compétitivité
- Dimensionner l'ampleur des tâches à réaliser
- Choisir les modalités d'acquisition de compétences : entre l'externalisation, la délégation interne qui nécessitera de former ses collaborateurs et le recrutement qui lui aussi peut demander des compléments de formation.
- Construire les parcours de formation pertinents et efficaces et les financer (dans un contexte de baisse des taux de prises en charge par les OPCO des formations du Plan de Développement des Compétences -PDC).

Actions préconisées :

À partir des outils proposés en annexe de cette étude, il faudrait envisager la possibilité de créer des OAD (par exemple une application proposant un arbre de décision pour orienter les étudiants vers des métiers puis des types de formations en adéquation avec leurs attentes) et les mettre à disposition de la filière, de ses entreprises, de leurs organisations professionnelles, des écoles et des centres d'orientation. Ces outils devront être mis à jour régulièrement.

Le CTIFL, les organisations professionnelles ou d'autres structures d'accompagnement, pourraient proposer aux entreprises une offre de services personnalisée qui aurait pour objectif de :

- Préciser le besoin
- Construire des parcours de formation adaptés aux besoins de l'entreprise en identifiant les organismes et les formations adaptées
- Former des formateurs internes

- Connaître les dispositifs mobilisables
- Accompagner à la mise en place de formations longues et qualifiantes. En effet certaines entreprises, en particulier des enseignes de la grande distribution, créent des organismes de formation et mettent en place des formations à destination de leurs collaborateurs. C'est par exemple le cas du CQP « vendeurs fruits et légumes »

Les conclusions du diagnostic sont à mettre en corrélation avec les mesures retenues par le Plan de souveraineté pour la filière des fruits et légumes du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire pour l'action C-4 : Déployer une offre de formation continue spécifique à la filière des fruits et légumes :

MESURES RETENUES

	Détail	Pilote	Cadre d'exécution
Mesures 1	Renouvellement des générations – accompagnement à l'installation	VIVEA	AAP
Mesures 2	Productions fruitières et légumières dans un contexte de changement climatique et le déploiement de l'agroécologie	VIVEA, OCAPIAT	
Mesures 3	Nouvelles technologies – conduire le diagnostic dans son entreprise	VIVEA, OCAPIAT	
Mesures 4	Réduire la pénibilité en l'intégrant au cycle du travail	VIVEA, OCAPIAT	
Mesures 5	Valorisation de la production/Vente	OCAPIAT, VIVEA, OP commerce	
Mesures 6	Industries agroalimentaires et formations spécialisées	OCAPIAT, VIVEA	

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE, FORMALISATION DES ENGAGEMENTS ET LIVRABLE ATTENDU

	Calendrier	Livrable	Contribution à la cible
Mesures de 1 à 6	Construction d'un appel à projet spécifique en 2023	Cahier des charges et appel d'offres	+

PARTENAIRE(S) IMPLIQUÉ(S)

- Administrations centrales : MASA (DGER, DGPE)
- Opérateurs de l'État : VIVEA, OCAPIAT, OP commerce
- Recherche-expérimentation : CTIFL, CIRAD
- Organismes professionnels : INTERFEL, ANIFELT
- Organismes de formation : ACTA, lycées agricoles publics et privés, CTIFL, etc.

Figure 16 : Mesure retenues pour la formation (Extrait du Plan de souveraineté pour la filière des fruits et légumes)

Bibliographie

Connaissance des métiers de la filière des F&L

- Interfel. Infographie les chiffres clés 2022 de la filière des fruits et légumes –mai 2022, 1p
- LE CORRE M, Enquête : La filière compte ses producteurs –Réussir F&L n°424 février 2022 p6-8
- Interfel ANIFELT. Plan de filière Fruits et légumes, septembre 2020. 55p
- FNPF, INSEE, AGRESTE, Observatoire de l'emploi des exploitations fruitières. L'arboriculture fruitière en chiffres – Zoom sur l'année 2019 en France – 2 p.
- ANEFA, APECITA -Fiches APECITA sur les métiers des fruits et légumes : Chef de culture arboricole. 2 p.
- Intergros OPCA – Observatoire du Commerce Interentreprises Cartographie les métiers d'expédition-exportation de fruits et légumes - février 2010, 76 p
- CG Conseil, CTIFL, OCI Prospective des métiers – branche des expéditeurs exportateurs de fruits et légumes - Synthèse des tendances lourdes et des incertitudes majeures -18 p
- LEVET A L ; HUTIN C, Diagramme de la distribution des F&L 2018 – Schéma de la filière Fruits et légumes frais - - CTIFL N°357 – décembre 2019 p21-27
- CAVARD-VIBERT P, Observatoire des entreprises de gros et d'expédition de fruits et légumes frais — CTIFL – mai 2019 ; 18 p
- CAVARD-VIBERT P, Observatoire du Commerce de détail spécialisé en fruits et légumes frais – CTIFL – juin 2019
- L'observatoire des exploitations légumières en 2020 - Un résultat global en progression et une situation financière renforcée, Nasser Seyni, Infos CTIFL N°381, Mai 2022
- LECOCQ R. Compétitivité des filières (3/10) : des fruits et légumes frais... et cuits — Plein champ – 03/08/2021- 9p
- Interfel. Professionnel des fruits et légumes passionnés pour la vie, Dossier de presse – novembre 2021 ; 13 p
- GLEMOT C, Démarches Qualité et RSE de la filière des fruits et légumes, les tendances 2022. Enquête sur les démarches qualité et de certification, Infos CTIFL N°390, p 20-29
- CG Conseil, Branche professionnelle des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisée. Rapport intermédiaire, étapes 1 à 3- Décembre 2022, 126 p
- CTIFL, Interfel. LES DONNEES. Achats de fruits et légumes frais par les ménages français pour leur consommation à domicile. Données 2021. 15 p.
- MOULLOT P, Transition culinaire. Agriculture et alimentation : comment mangera-t-on en 2025 ? Libération, 4 p
- FranceAgriMer. LES DONNEES. Les chiffres-clés de la filière fruits et légumes frais et transformés en 2021. Éditions mars 2023. 93 p.
- Observatoire prospective du commerce. Cartographie des emplois. Commerce de détail alimentaire spécialisé. Ppt, 10 slides.
- VINCENT M. Journée d'échanges autour des enjeux de la filière. Infos CTIFL N°382, Juin 2022, 6 p
- Interfel. Stratégie nationale fruits et légume. 2022, 17 p
- Interfel. Quelles actions pour une alimentation compatible avec des systèmes alimentaires durables en France ? septembre 2022, 4 p
- LEVET A L. Rapport d'étude – Cahiers Compétitivité. Autonomie alimentaire – Implications d'une hausse du taux d'auto-provisionnement pour la filière fruits et légumes frais – Phase 1. Octobre 2022, 27 p

Besoins de mains d'œuvre – chiffres clés

- CREF Bretagne, Préfet de la Région Bretagne, Contrat de plan État-Région et Région Bretagne Cartographie de la formation professionnelle en 2017 – Edition 2020. 102 p
- France Stratégie – DARES. Métier 2030 Quels métiers en 2030– Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications -Mars 2022. 131 p
- Observatoire de l'emploi et de la formation -Infographie Besoin de main d'œuvre 2022 – Agriculture – Avril 2022, 1 p
- FNSEA Observatoire de l'emploi et de la formation, IFOP Enquête annuelle sur l'emploi Agricole 2021 – Février 2022 – 1 p
- MILLET C, L'emploi dans les F&L Le cahier Expert– Apecita -Octobre 2020 ;
- APECITA L'emploi dans l'Horticulture Le Cahier expert APECITA, 24 p
- APECITA Tendance de l'emploi par domaine d'activité Chiffres clés et débouchés Edition 2021

- AKTO. Bilan de l'emploi et de la formation professionnelle. Exercice 2021. Commerce de gros de fruits et légumes. CCN N°3044, 36 p.
- POLE EMPLOI. Éclairages et synthèses. Recrutement, compétences et transition écologique ; des enjeux qui se polarisent sur quelques secteurs. Juin 2022, 16 p
- DARES. Les métiers en 2030. Quelles perspectives de recrutement en région et au niveau national ? 30 mai 2023, 2 p
- Ministère du travail. La lettre hebdo du Ministère du travail, du Plein emploi et de l'insertion. Les métiers en 2023 : quelles perspectives de recrutement ? Janvier 2023
- ANEFA BRETAGNE. Marché de l'emploi en production agricole 2021 Bretagne. 4 p

Besoins en compétences en fruits et légumes :

- Chaire AgroTIC, Se former au numérique Quelles compétences acquérir pour les professionnels de l'agriculture. 29 p
- Chaire AgroTIC, DOSSIER N°5: Numérique et conseil en arboriculture — Les dossiers de l'observatoire juin 2019 ; 13 p
- Chaire AgroTIC. DOSSIER N°6 : Numérique et conseil en maraichage — Les dossiers de l'observatoire juin 2020 ; 15 p
- ECKERT C, SVZILVASI S, Dossier Légumes – le Biocontrôle - INFOS CTIFL Hors-série, juillet-août 2018, 16 p
- ECKERT C, ESTORGUES V, FALOYA V, HIRSCHY M, MANSION-VAQUIE, SVZILVASI S. Règles de décision, un outil de pilotage, d'accompagnement et de formation - Infos CTIFL n°375 octobre 2021, p 30-37
- GIGUET C, LOUARGANT M, RICARD JM. L'intelligence artificielle en cultures légumières et en arboriculture - quel est son potentiel dans les projets du CTIFL ? -Infos CTIFL n°381 -mai 2022. p 43-45
- PIAT RAGO G, POUTRIN C, VOIRIN B, VERNIER M. Démarches de progrès environnementaux pour la filière fruits & légumes état des lieux & enjeux –, Greenflex, mars 2022, 15 p
- Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche – Référentiel de diplôme Brevet professionnel « Responsable de production légumières, fruitières, florales et de pépinières ». Mai 2020. 20 p.
- Ministère de l'agriculture et de l'alimentation. Référentiel de diplôme Baccalauréat professionnel "Productions horticoles". 16 p.
- Ministère de l'Éducation Nationale -Certificat d'aptitude professionnelle Primeur. 43 p
- ECKERT C, ESTORGUES V, FALOYA V et al, Règles de décision : un outil de pilotage, d'accompagnement et de formation, INFOS CTIFL N° 375, octobre 2021, p30-37
- LASNIER A. Pomme : les drones de récolte de Tevel entrent en phase de commercialisation. REUSSIR FRUITS ET LEGUMES. 2 p
- EL BOUKILI C, GLEMOT C. La qualité dans les entreprises de fruits et légumes. Le responsable qualité d'aujourd'hui, qui est-il ? INFOS CTIFL N°375, octobre 2021, p 22-33
- MAZENC L. ministère de l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire. Centre d'études et de prospective. N°185 – Avril 2023, 4 p
- AKTO. Impacts de la crise sanitaire du COVID-19 sur les besoins en emplois et en compétences de la branche des commerces de gros – Etude Diag'active. 52 p
- Ministère du travail, L'OPCOMMERCE, Observatoire prospectif du commerce. Le commerce au défi de la transition écologique. Impacts sur les métiers et les compétences. Mai 2021, 103 p
- FRANCE compétences. 23 métiers en particulière évolution ou en émergence pour 2023. 26 p
- TROCQUEME C. France compétences met en ligne la Grande bibliothèque des observatoires de branches. Centre Inffo. 2 p
- RUEL S. Les grands défis de la digitalisation de la supply chain. The conversation. Janvier 2023, 3 p
- INFO'VEILLE AGRITECH 21 – L'œil d'Innov'Alliance. Février 2023. 1 p
- COMMANDRE Y, ABOUELDAHAB G, GUILLOT R. L'agriculture 4.0 peut-elle être responsable ? The conversation. Septembre 2022, 6 p
- QUENTRIC C. Les conséquences du changement climatique sur l'emploi. Un podcast Point de suspension(s) de l'Unédic. Centre Inffo. Septembre 2022
- LEFEBVRE C. Les nouveaux métiers de la transition écologique au sein des entreprises. Novembre 2022, 3 p
- OCAPIAT. Fiches métiers. Refonte de la cartographie et du répertoire des métiers et des compétences du commerce agricole. Avril 2022, 43 p

- ANEFA Pays de la Loire. Observatoire de l'emploi salarié en production agricole. Rapport final. Prospective 2025. 228 p
- Chambre d'agriculture Bretagne. Rapport d'étude. L'évolution des besoins en compétences en production agricole en Bretagne. Edition 2022, 146 p
- BARLIER C, OUDIN B. Rapport N° 1 – Changement climatique : évolutions et impacts sur l'agriculture. Ocapiat - Ceresco / Quadrat, Avril 2022, 41 p
- BARLIER C, MONFRONT A, OUDIN B, POUQUET L. Rapport N°2 – Description et anticipation des impacts emplois, métiers et compétences. Ocapiat - Ceresco / Quadrat, Juillet 2022, 93 p
- BARLIER C, MONFRONT A, OUDIN B, POUQUET L. Rapport N° 3 – Évaluation des enjeux, identification des leviers d'action prioritaires et formulation de préconisations pour les branches. Ocapiat - Ceresco / Quadrat, Octobre 2022, 56 p
- OUADDAH M. Centre Inffo. Robotique mobile : un secteur qui offre de nombreux débouchés (Worldskills 2022). Octobre 2022, 2 p
- ANEFA Pays de la Loire. Observatoire de l'emploi salarié en production agricole. Synthèse prospective 2025. Octobre 2020, 28 p
- Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire : Plan de souveraineté pour la filière des fruits et légumes, mai 2023, 126 p

Formations existantes initiales et continues en F&L

- Premier CQP en productions fruitières, fiche FPNF APECITA
- GLEMOT C. Enquête sur la formation professionnelle dans la filière des F&L (article INFOS CTIFL en cours de rédaction – publication nov-déc 2022)
- CORDAZ D, L'enseignement agricole au plus près du terrain – Réussir Fruits et légumes n°419 – septembre 2021
- Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire, Enseignement agricole - Brevet de technicien supérieur agricole BTSA – Une offre de formation riche – 2 p
- Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire, Enseignement agricole – BTSA – Analyses biologiques, biotechnologiques, agricoles et environnementales ANABIOTEC, 2 p
- Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire, Enseignement agricole – BTSA – Qualité, alimentation, innovation et maîtrise sanitaire BIOQUALIM, 2 p
- Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire, Enseignement agricole – BTSA – Technico-commercial, 2 p
- Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire, Enseignement agricole – BTSA – Métiers du végétal : alimentation, ornement et environnement, 2 p
- Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire, Enseignement agricole – BTSA – Viticulture-œnologie, 2 p
- Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire, Enseignement agricole – BTSA – Agronomie et cultures durables, 2 p
- Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire, L'Enseignement supérieur agricole, vétérinaire et de paysage – BTSA, 4 p
- Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire, Enseignement agricole – INGENIEUR, 2 p
- BALLINI C, DUCOULOMBIER A, LASSELIN M, DARES, La dépense des entreprises au titre de la formation. Quel circuit de financement en 2028 ? Août 2022, N°39, p 1-8
- CG Conseil. Branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé. Etude d'opportunité sur le renouvellement, voire la création de certifications de branche. Restitution des travaux – Étapes 1 à 4. 20 décembre 2022. 59 p
- L'OPCOMMERCE. Critères de prise en charge. 8 juin 2022. 16 p
- CHETAL GAILLARD M. L'Iéseg ouvre une filière en alternance dédiée aux métiers de la logistique et de la supply chain. Décembre 2022, 4 p
- DUFRESNE B. Les parcours qualifiants en fruits et légumes. Etat des lieux, fonctionnement et perspectives au stade détail. Ctifl, février 2023, 24 p
- DEPP. Repères et références statistiques 2022. Enseignements – Formation – Recherche. Août 2022, 406 p

- Liens internet :

- 20 métiers en tension en France 2 février 2022 [réf du 01/06/2022]
<https://www.maformation.fr/actualites/metiers-en-tension-62585>

- Statistiques et analyses Pole Emploi <https://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/>
- Observatoire des usages de l'agriculture numérique [réf du 27/05/2022] <http://agrotic.org/observatoire/>
- AgroOrientation : Le site des métiers et des formations de l'agriculture, de l'agroalimentaire et l'environnement - Filière fruits et légumes [réf du 27/05/2022] <https://www.agrororientation.com/actualite/les-actualites-de-la-formation-2/filiere-fruits-legumes-21855.html>
- Enquête Besoin de Main d'œuvre 2022 de Pôle Emploi [réf du 01/06/2022] <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/>
- Rapport d'impact du CTIFL 2020 [réf du 01/06/2022] https://rapport-impact-2020.ctifl.fr/?utm_source=site&utm_campaign=VF%20Rapport%20dimpact%202020&utm_medium=page
- Orientation pour tous - les métiers de l'agriculture [réf du 01/06/2022] <https://www.orientation-pour-tous.fr/metiers-16/metiers-secteur-d-activite/article/agriculture>
- Les métiers de la filière des fruits et légumes frais Interfel [réf du 25/05/2022] <https://www.lesfruitsetlegumesfrais.com/les-metiers-de-la-filiere-des-fruits-et-legumes-frais-Janvier-2018>
- La filière en chiffres - Interfel [réf du 07/06/2022] <https://www.lesfruitsetlegumesfrais.com/professionnels-de-la-filiere/la-filiere-en-chiffres>
- Les métiers en agriculture - Association Nationale pour l'emploi et la formation en agriculture ANEFA [réf du 03/06/2022] <https://www.anefa.org/lassociation/>
- Agreste, la statistique agricole us [réf du 01/06/2022] <https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/accueil/>
- Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire [réf du 03/06/2022] www.laventureduvivant.fr
- Alimétiers. Les métiers de l'alimentation : pour tous, utiles à tous [réf du 01/06/2022] <https://alimetiers.com/>
- Le monde de demain | Titec, penser et concevoir l'agriculture de demain [Le monde de demain | Titec, penser et concevoir l'agriculture de demain \(sudouest.fr\)](http://Le monde de demain | Titec, penser et concevoir l'agriculture de demain (sudouest.fr) [réf du 11/05/2023]) [réf du 11/05/2023]
- Alimentation : une consommation de fruits et légumes en progression - Enquête Credoc <https://www.vie-publique.fr/en-bref/279249-enquete-credoc-plus-de-fruits-et-de-legumes-dans-lalimentation> -publié le 1er avril 2021 [réf du 15/01/2023]
- Fiches Métiers Rome <https://candidat.pole-emploi.fr/metierscope/fiche-metier> [réf du 10/01/2023 au 15/05/2023]
- Outil de cartographie des formations et certification : <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMTNjMjRkNTUtZmM4Mi00OGJiLWJhYzMtNzIxNmU1M2IwIiwidCI6IjgwYzYxN2M2LTlxZTAtdDI1Yi1iZDgxLTA5Nzk5NzFINzc1YyIsImMiOjh9> [2021]

Annexes et outils

Numéro	Titre	Page
Annexe 1	Guide d'entretiens semi-directifs des experts	
Annexe 2	Verbatims issus des entretiens semi-directifs	
Annexe 3	Trame du questionnaire web	
Annexe 4	Résultats et analyse du questionnaire web	
Annexe 5	Agréeur	
	Chargé de la RSE	
	Chef d'entreprise – Directeur Général	
	Chef d'équipe production	
	Chef de culture – Second d'exploitation	
	Conducteur de ligne	
	Employé de Rayon première gamme	
	Énergéticien	
	Manager de rayon	
	Responsable – Technicien de culture	
	Responsable – Technicien QHSE	
	Responsable achats – approvisionnements hors primeurs	
	Responsable commercial	
	Responsable de station de conditionnement/ d'entrepôt	
	Responsable des achats primeur en magasin ou sur marché	
	Responsable maintenance agroéquipement technologie innovante	
	Responsable RH	
	Tractoriste	
	Vendeur commercial	
	Vendeur conseil primeur en magasin ou sur marché	
Outils Excel	1 Cartographie des métiers de la filière des fruits et légumes	
	2 Cartographie des sites de formation	
	3 Personae et formations métiers amont	
	4 Personae et formation métiers aval et transverses	

Annexe 1 : Guide d'entretiens semi-directifs des experts

Contexte d'introduction

À la demande du Centre Technique Interprofessionnel des Fruits et Légumes (CTIFL), le cabinet 2A. TERRITOIRES réalise une étude des besoins en métiers et compétences actuels et futurs, et des formations existantes pour les métiers de la filière fruits et légumes frais. Il s'agit de :

- Quantifier et qualifier les besoins en compétences et en formation ;
- Identifier les métiers impactés et les compétences nouvelles à acquérir ;
- Analyser la cartographie des formations existantes, les compétences qu'elles couvrent
- Identifier les innovations en cours et les besoins en formation.

Fel'Compet : Diagnostic des besoins en formation de la filière des fruits et légumes frais

France 2030, le plan d'investissement pour la France a fixé 10 objectifs prioritaires « pour préparer la France de demain à mieux produire, mieux vivre et mieux comprendre notre monde à l'horizon 2030 ». L'Appel à manifestation d'intérêt « **Compétences et métiers d'avenir** » finance des projets pour adapter l'appareil de formation des jeunes et des salariés aux métiers de demain.

Réaliser un **diagnostic des besoins en formation et des formations existantes ou à créer** est une opportunité majeure, pour la filière fruits et légumes frais de répondre collectivement à la problématique de la formation et de l'accompagner vers la prise en compte des priorités de France 2030.

Ce projet porté par le **CTIFL, l'ANEEFEL, la CSIF, FELCOOP, la FNP Fruits, Saveurs commerce, et l'UNCGFL avec l'appui du cabinet 2A. TERRITOIRES** va se dérouler en deux phases :

- Une première phase, constituée de deux étapes, une qualitative et l'autre quantitative, permettra d'identifier les besoins actuels et futurs en compétence et en expertise pour chaque métier qui aura été reconnu prioritaire.
- Une deuxième phase aura pour objectif d'analyser les formations existantes, les compétences qu'elles couvrent et celles auxquelles elles ne répondent pas. Elle permettra également d'identifier les innovations en cours et les besoins en formation qui s'y rattacheront.

Dates de réalisation de l'étude : Novembre 2022 à avril 2023

Pour mener à bien la première phase de l'étude, nous avons besoin :

- **De rencontrer les organisations professionnelles et de contacter une vingtaine d'experts de la filière** (OPCO, APECITA mais aussi des professionnels) afin d'identifier les besoins en compétences des entreprises de la filière. Ces rencontres permettront également de préparer l'étude quantitative.
- **D'établir un listing de professionnels** auxquels nous pourrions transmettre le questionnaire relatif à l'étape quantitative
- **D'établir une liste d'une centaine de professionnels** auprès desquels nous pourrions mener les entretiens téléphoniques

Les équipes de 2A. TERRITOIRES vous joindront afin d'organiser ce travail qui débutera par un entretien avec vous.

Ces échanges se dérouleront entre décembre 2022 et janvier 2023. Ils dureront environ 2h et pourront se faire en Visio.

Dans ce cadre, **nous avons besoin de vous pour nous éclairer sur les enjeux de la filière en termes de stratégie, métiers, compétences, formations, attractivité, management, alternance, transition numérique et environnementale** : *Compétences techniques ? soft-skills ? Outils existants ou à développer (CRM, digitalisation des process...) ? Écart existant entre les acteurs en avance de phase et ceux plus en retrait ? Benchmark avec d'autres secteurs d'activités, y compris l'étranger, pour s'inspirer de leurs capacités à appréhender ces mutations et à y répondre.*

Ces mêmes questions seront abordées à votre stade de la filière pour les professionnels que vous représentez (recherche, production, exportation, conditionnement-logistique...).

Dans une seconde partie de l'entretien, il s'agira de recueillir vos propositions, solutions, projets en cours et suggestions sur les sujets qui vous semblent les plus prégnants.

Nous vous remercions vivement pour votre implication dans ce projet et l'aide que vous nous apporterez.

Contacts pour en savoir plus :

CTIFL: Catherine GLEMOT: catherine.glemot@ctifl.fr (02 40 82 82 64)

2A. TERRITOIRES : Catherine CHESNAIS : chesnais@arthur-hunt.com (06 87 42 73 30) ; Bruno Le Dain : ledain@arthur-hunt.com (07 68 10 80 96) ; Kahina BOUBERRAGA : bouberraga@arthur-hunt.com (06 24 73 77 79)

Information :

- Le questionnaire ci-dessous est **essentiellement qualitatif** et vise à préparer le questionnaire « entreprises » qui lui doit permettre un retour plus quantitatif
- Il ne s'agit pas de répondre à toutes les questions mais **d'aborder tous les thèmes**
- Les réponses peuvent être plus détaillées mais le questionneur veillera à **résumer en verbes d'actions** les idées émises pour pouvoir synthétiser plus facilement l'ensemble des interviews
- Au-delà de cet échange qualitatif, nous vous remercions de pouvoir apporter **toute statistique, étude, mesure permettant d'étayer vos propos.**
- **Les premières parties de 1 à 3 portent sur constats – souhaits – enjeux**
- **La partie 4 vise à faire émerger des propositions**

Questionnaire

Partie 1 – Présentation de l'organisation professionnelle

- 1.1. Organisation :
- 1.2. Stade de la filière :
 - 1.2.1. Production :
 - 1.2.2. Conditionnement :
 - 1.2.3. Commercialisation :
 - 1.2.4. Distribution :
 - 1.2.5. RHF :
- 1.3. Répondant : Prénom ; Nom :
- 1.4. Fonction du répondant :
- 1.5. Adresse Mail :
- 1.6. Téléphone :
- 1.7. Activités principales :
- 1.8. Projets et travaux (innovants ?) en cours :
- 1.9. Noms d'experts de la filière fruits et légumes à contacter pour entretiens (au moins 4 noms) :
 - Expert 1 :
 - Expert 2 :
 - Expert 3 :
 - Expert 4 :

Partie 2 – Les enjeux de la filière (au global des stades) vu par l'organisation :

- 2.1 En termes de stratégie du plan de filière – d'adaptation à l'évolution du marché :
- 2.2 En termes d'évolution de métiers :
- 2.3 Volume d'emplois :
- 2.4 Qualité – Professionnalisation des profils :
 - 2.4.1 Compétences techniques :
 - 2.4.2 Soft-skills :
- 2.5. Formations (Quantité, Qualité, Localisation, Méthodes)
 - 2.5.1. Comment se prennent les décisions/orientations au niveau de la formation professionnelle ?
 - 2.5.2. Avez-vous noué des partenariats avec des financeurs de la formation (OPCO, Branches professionnelles, ...) ?
- 2.6. Modernisation des méthodes de travail :
- 2.7. Modernisation des outils de travail : (Machines, Robots, Digitalisation des process) :
- 2.8. En termes d'attractivité / sourcing :
- 2.9. En termes de management :
- 2.10. En termes de communication (visibilité de la filière) :
- 2.11. En termes d'importance de l'alternance :
- 2.12. En termes d'adaptation à la transition numérique :
- 2.13. En termes d'adaptation à la transition environnementale :
- 2.14. Avis sur Écarts entre les leaders et les suiveurs :
- 2.15. Avez-vous des idées, des Benchmark avec d'autres secteurs d'activités, y compris l'étranger, où la filière pourrait s'inspirer pour répondre à ces mutations :
- 2.16. **Champs libres :**

3. Partie 3 – Les enjeux vu par l'organisation pour ses adhérents / pour son stade de la filière :

- 3.1. En termes de stratégie plan de filière – d'évolution du marché :
- 3.2. Avez-vous une vision quantitative et qualitative (à jour) de l'emploi/formation de vos adhérents ?
 - 3.2.1. Oui

3.2.2. Non

3.3. Quels sont selon vous les **métiers fondamentaux et stratégiques** pour votre stade de filière ?

	Métier	Pourquoi ?	Évolution Quantitative ++/+/0/-/--	Métier en Tension ? D>O OUI/NON	Comment le métier va évoluer ? Évolution Qualitative	Formation de référence ? si elle existe ?	Que faut-il faire pour ... Évolution des Formations en termes de compétences	Sourcing / Passerelles Comment aller chercher
1	•	•			•	•	•	•
2	•	•			•	•	•	•
3	•	•			•	•	•	•
4	•	•			•	•	•	•
5	•	•			•	•	•	•
6	•	•			•	•	•	•
7	•	•			•	•	•	•
8	•	•			•	•	•	•
9	•	•			•	•	•	•
10	•	•			•	•	•	•

3.4. D'une façon générale (sinon préciser pour un métier spécifique) pour votre stade de filière :

3.4.1. Qualité - Professionnalisation des profils :

3.4.1.1. Compétences techniques :

3.4.1.2. Soft skills :

3.4.2. Formations (Quantité, Qualité, Localisation, Méthodes) :

3.4.3. Le stade de la filière que vous représentez a-t-il développé des formations ?

3.4.3.1. Si oui, lesquelles ?

3.4.4. Que mettez-vous en place en termes de parcours de formation ?

3.4.5. Modernisation des méthodes de travail :

3.4.6. Modernisation des outils de travail : (Machines, Robots, Digitalisation des process) :

3.4.7. En termes d'attractivité / sourcing :

3.4.8. En termes de management :

3.4.9. En termes de communication (visibilité de la filière) :

3.4.10. En termes d'importance de l'alternance :

3.4.11. En termes d'adaptation à la transition numérique :

3.4.12. En termes d'adaptation à la transition environnementale :

3.4.13. Avis sur Écarts entre les leaders et les suiveurs :

3.4.14. Avez-vous des idées, des Benchmark avec d'autres secteurs d'activités, y compris l'étranger, où la filière pourrait s'inspirer pour répondre à ces mutations :




3.5. Champs libres :

4. **Partie 4 – Propositions : les chantiers prioritaires – les actions à mettre en place**

Pour l'emploi	Pour les compétences	Pour les formations
•	•	•
•	•	•
•	•	•
•	•	•
•	•	•

Annexe 2 : Quelques verbatims issus des entretiens semi-directifs des experts

Les éléments résumés ci-dessus peuvent être mis en évidence par quelques verbatims classés par thématiques :

Attractivité	Image	Métiers	Des idées à suivre ?
			

→ Attractivité



Les **managements sont encore disparates** et parfois considérés comme « paternalistes à l'ancienne ».

Faire reconnaître le métier de primeur comme faisant partie des **artisans**, pourrait donner une image autre - en effet, la réalisation par « **la main de l'homme** » prend toute sa dimension.

« L'attractivité de la filière et de la branche doit être travaillée. Il s'agit de **mieux se coordonner avec les différents stades** de la filière (acteurs, organisations, ...) »

Le sujet de l'attractivité est lié entre autres, aux faibles salaires et aux conditions de travail (souvent d'ailleurs imaginées et pas toujours réelles) mais également, à une **mauvaise connaissance de la profession de la part du grand public**, ce qui nuit fortement à la filière.

La mécanisation et la prise en compte des outils d'aide à la décision, notamment pour les chefs de culture ou les chefs d'exploitation est peu perçue de l'extérieur.

Faire **évoluer les conditions de travail** (gestes et postures à intégrer dans les parcours de formation)

Une main d'œuvre étrangère apparaît de plus en plus sur des fonctions opérationnelles et décisionnelles dans la filière. La pyramide des âges met en avant une population une vieillit.

Les **jeunes générations portent de plus en plus un intérêt pour le « vert » et la biodiversité**

→ Image



En termes d'image, **les savoir-faire ne sont pas suffisamment valorisés**. Par exemple, 15 MOF primeurs ont remporté cette distinction. Bien que ce soit un réel vecteur de visibilité, la filière ne capitalise assez pas sur cette distinction.

Une Image contrastée est parfois attribuée et pas toujours à raison aux importateurs (bilan carbone, exploitation de pays moins développés, travail des enfants, pression mise sur des exploitations locales). Pourtant le commerce (avec un minimum de règles) constitue souvent un développement pour des pays défavorisés **La profession investit beaucoup dans la RSE** - elle est à partager et étendre auprès de la GMS à ce titre certains hard discounters sont à observer par leur communication et la mise en avant de leurs engagements.

L'image véhiculée de la filière n'est pas celle des cadres ou des managers de l'exploitation mais plutôt celle des saisonniers.

Malgré une communication récente qui a apporté des bénéfices en termes de candidats, **le niveau de profils disponibles est toujours faible** par rapport aux besoins de la filière

La presse ne participe pas à valoriser la filière, elle surfe sur des sujets négatifs qui ne sont pas représentatifs de la **chaîne de valeur** et des **bienfaits** pour les humains

→ Métiers



Les phases consommatrices de main-d'œuvre sont celles de la récolte de la taille et de l'éclaircissage. Elles nécessitent des compétences techniques. Ainsi, **tous les saisonniers ne peuvent pas prétendre à tous les postes.**

Une automatisation de ces tâches difficiles est souhaitée par certains, particulièrement, pour la mise en conditionnement jugeant qu' à terme. La France est vouée à travailler sur des produits de luxe de niche ou des variétés plus qualitatives.

Tractoriste et conduite d'engins: Un réel problème de recrutement est perçu sur ce poste parfois à cause de la concurrence d'autres filières.

Les dirigeants d'exploitation manquent de **managers de confiance pour assurer le relais et d'ouvriers agricoles qualifiés et polyvalents**

→ **Emploi – Recrutement – Besoins**



Les chefs d'entreprises veulent recruter des profils qui ont **une ambition portée sur le travail (sens de l'opérationnel et du concret, apprentissage par l'expérience)** – en d'autres termes **une implication** bien avant les qualifications (même si celles-ci sont nécessaires à l'évolution ou la mise à niveau dans certains domaines)

Des demandes régulières sont émises à la fédération pour la création ou la reprise de d'entreprises. **Il faut accompagner et professionnaliser la création et la reprise.**

De plus en plus de profils ont toutefois une **facilité à changer de poste** et à évoluer facilement.

Les difficultés majeures sont le **recrutement** (saisonniers, emploi qualifié et non-qualifié) parfois à cause de contingents imposés, la faible **attractivité** (salaire, conditions de travail, mauvaise connaissance des métiers), qui nuit fortement à l'image de la filière. La **mécanisation** et la prise en compte des outils d'aide à la décision, notamment pour les chefs de culture ou les chefs d'exploitation n'est que peu perçue de l'extérieur. Les étudiants ne sont plus intéressés par l'emploi saisonnier.

Les profils ingénieurs restent au même poste avec quelques mouvements relativement stables ou sont attirés par d'autres filières comme la viticulture, les herbes aromatiques, l'industrie ou l'audit. Pour les jeunes arrivants, la volatilité est plus forte.

En plus des métiers des permanents gestionnaires et techniques comme les chefs de culture, et de travail hors saison sur l'exploitation – la filière **est fortement consommatrice de main-d'œuvre** sur des métiers aux conditions difficiles, notamment à cause des facteurs météorologiques, mais aussi des cadences.

De plus en plus d'importance est accordée aux conditions de travail qui se sont grandement améliorées depuis des années. Si les tâches sont difficiles, le niveau d'études aura moins d'importance

→ **Emploi – Recrutement – Besoins**



L'appel aux saisonniers fait partie du modèle économique de la filière, mais c'est un point de difficulté car les saisonniers changent tous les ans ce qui implique :

Des **contraintes en termes de recrutement** pour réaliser les saisons ;

Une **perte des compétences** régulière ;

Un **investissement annuel** pour former les nouveaux arrivants, seulement pour une saison

La pyramide des âges met en évidence une population qui vieillit et **pas assez de jeunes recrues** pour prendre le relais.

Les candidats ne cherchent plus forcément des CDI, alors que la profession a besoin de stabiliser des emplois et de faire monter en compétences les salariés.

Distribution : on remarque une **moindre stabilité des effectifs dans les équipes fruits et légumes** et le taux de turn over est particulièrement élevé, en tous les cas plus que par le passé. Il faut que la formation soit reconnue comme pour les bouchers ce qui permettrait d'ouvrir une carrière en F&L. Il n'y a jamais de formation diplômante mais que de l'expérience, ce qui ne permet pas de construire sa carrière.

Pour accompagner les transformations de la filière, il est nécessaire de développer la mécanisation et technicité pour plus d'attractivité, de créer des regroupements d'exploitants pour amortir les investissements, de mettre en avant l'écologie et le captage carbone et de valoriser la notion de sens et plaisir à produire et de revoir les salaires et les valoriser.

→ **Formation**



Il faut se coordonner avec les différents acteurs de la filière pour avoir une action commune. Par exemple : bâtir un tronc commun dans une formation qui permettrait de rassembler tout le monde autour des mêmes enjeux et de renforcer la cohésion de la filière.

Il est nécessaire **d'accroître les relations entre les primeurs et les producteurs pour véhiculer un message plus large de la connaissance des produits**, de leur origine, des méthodes réciproques qui valorisent les métiers respectifs.

Des candidats qui intègrent les formations sans de réels objectifs sont très vite séduits par l'environnement, ses racines, ses valeurs.

Bon nombre continuent les études pour approfondir et diversifier leur champ de compétences (BAC commerce, BTS Management Commercial Opérationnel, ...).

Aucune de formation y compris en école d'agriculture, ne porte spécifiquement le nom de « fruitier » ou « maraîcher ». Les personnes qui intègrent les formations de BTS ou licence sont issus du monde de l'arboriculture, ce qui rend moins visible la profession.

Les formations initiales doivent parfois être déconstruites car la formation théorique se heurte parfois à la réalité du terrain. La promotion et la visibilité du CQP mis en place demeure faible.

Pour les primeurs : « La formation ne fait pas partie de la culture de l'écosystème des primeurs »
Des actions de promotion dans les collèges et lycées seront organisées en 2023, mais seulement à l'échelle de la fédération.

→ **Formation**



Les exploitants ont tous les mêmes problèmes mais pour autant les CQP ne sont guère utiles et il y a peu de choses à attendre des centres de formation (sous tutelle du ministère de l'agriculture) - **le décalage entre les formations et « la vraie vie » est patent.**

La capacité à créer une école de formation en propre avec un groupe d'entreprises privées avec une vision partagée balayant tous les sujets (agronomie, eau, ...) est une solution à envisager

Les formations niveau BAC (agricole par exemple) sont techniques mais ne donnent pas de perspectives aux jeunes, notamment en termes de gestion.

Les élèves doivent choisir des modules complémentaires par la voie de la formation continue.

La formation supérieure suit un peu le même modèle avec des spécificités fortes qui crée un éloignement entre chaque formation, à l'image des contraintes réelles sur le terrain.

Le socle de la formation initial est plutôt de bon niveau.

Idéalement, il faudrait acculturer le public en formation aux évolutions technologiques afin d'attirer et de gagner du temps lors de la prise de poste.

→ **Formation**



La refonte de la formation en 2010 visant à regrouper les diplômes n'a pas été profitable.

Les étudiants sont de moins en moins intéressés par les emplois saisonniers : modification des dates de reprise des cours ; volonté de partir à l'étranger ; volonté de travailler dans le développement humanitaire.

Concernant la formation continue, malgré les dispositifs mis en place par OCAPIAT et VIVEA Les arboriculteurs ne se forment pas.

Les mutations des métiers face au climat vont imposer des formations : modifications sanitaires, utilisation des phytos, risques, manière différente d'observer le verger. ; nouveaux ravageurs à repérer en auto-contrôle.

Il existe des spécialisations fruits et légumes sur Angers et Rennes via Agro campus Ouest.

Pour les chefs de culture, le niveau de formation est souvent BTS ou licence ; celles-ci ne sont pas réparties partout en France.

Nombre des professionnels sont issus du monde de l'arboriculture et intègrent la filière par succession familiale, ce qui peut restreindre l'accès à la profession et sûrement, la rendre moins visible. **La succession est un vrai enjeu pour la profession.**

Pour le chef de culture, la bonne connaissance de l'arbre et des fruits sont bien sûr les fondamentaux mais également, **la réglementation, la sensibilisation aux nouveaux ravageurs, l'utilisation des produits Phyto et le management d'équipe.**

Les formations initiales doivent parfois être déconstruites car la formation théorique se heurte à la réalité du terrain.

Certains aspects du métier sont très techniques comme l'entretien, la taille - un manque de formation (quand elle existe) se fait sentir y compris en formation initiale.

Ouvriers spécialisés : sont majoritairement constitués de saisonniers. Un CQP a été mis en place mais le nombre de candidats n'est pas suffisant. La visibilité et la promotion de celui-ci restent faibles.

→ **Formation**



La formation initiale doit évoluer en s'alignant sur l'évolution des métiers, des technologies employées et les l'évolution touchant les produits (la réalité du terrain).

Les salariés de niveau BAC+3 à BAC+5 semblent être plutôt bien formés par rapport aux niveaux infra. mais le manque de rapport au « réel » est souligné.

Même si des alternants sont présents au sein de la filière, les formations ne sont pas attractives, les écoles ne communiquent pas assez.

Dans certains cas l'alternance ne correspond pas au rythme de l'entreprise.

La modernisation des outils de production et de l'environnement au global n'est pas assez valorisé et représenté dans le peu de communication et dans les parcours de formation. Il faut faire évoluer les compétences avec les évolutions technologiques.

Les formations initiales doivent mieux préparer les futurs salariés sur les volets importants de la filière qui sont approchés une fois en poste comme l'environnement, l'hygiène et sécurité.

La fonction de Manager est plutôt bien déployée dans les coopératives les plus importantes, du fait de leurs capacités internes.

→ **Formation**



En grande distribution les formations sont plutôt en baisse, même si certaines enseignes tendent vers des volontés de CQP ou de renforcer la présence de moniteurs

Soit les magasins sont indépendants, soit les process et décisions sont complexes à appliquer au niveau du terrain.

Le métier de chef de rayon est perçu comme un poste de manager sans tenir compte du produit – or la technicité est importante. Une baisse de professionnalisme et une perte d'initiative sont constatées.

Malgré la progression des outils de commandes automatisés, le rayon nécessitera toujours un chef de rayon

Sur le point de vente, une dégradation est constatée sur le professionnalisme des métiers des fruits et légumes. Il a été constaté une diminution des effectifs pour tendre, vers plus de rentabilité sur le métier de chef de rayon, ce qui force les personnels à être de plus en plus polyvalents. Le besoin en formation est crucial mais en raison du manque de personnel ELS ou d'assistant chef de rayon, ceux-ci ont du mal à s'impliquer ou à « rentrer » pleinement dans les formations, ce qui s'est accentué depuis 2 ans.

La notion de connaissance des produits s'estompe malheureusement devant les exigences opérationnelles.

Au niveau des entrepôts, suite au manque de professionnalisme et pression en point de vente, l'accent est mis sur les contrôles en amont.

La normalisation devient indispensable en amont pour faciliter le travail en aval.

→ **Formation**



Pour les grossistes la formation devrait s'adresser à un public de dirigeants pour les sensibiliser – c' est le point de départ pour mettre en place le tutorat et les formations – actions (AFEST).

Les leviers de formation et les formations sont globalement existants. La question de savoir **comment on attire et quels parcours de formation peuvent exister pour les petites exploitations / entreprises ?**

Les axes de formation et de compétences :

Un axe prioritaire et demandé est sans doute celui du renforcement des compétences commerciales.

On note à ce sujet un avant/après de la crise sanitaire : plus de nécessité de tendre vers **le numérique, la dématérialisation La qualité et la sécurité sanitaire La logistique**

Sur le carreau et le métier de vendeur, il y a peu de « peu de choses à leur apprendre » – il faut former sur la bureautique qui entre également « naturellement » BTS MUC

Restauration : La majorité des emplois sont dans le champ de la fonction publique, **peu rémunérateurs avec des perspectives de carrière limité** (faible intérêt vu de l'extérieur), sans clé d'entrée directe.

Les recrutements s'opèrent sur des niveaux de compétences assez faibles.

La R&D voit ses effectifs diminuer, a besoin de continuer d'avancer au bénéfice des producteurs.

Les parcours de formation n'intègrent plus assez un volet management, c'est un manque pour la filière, mais on constate aussi que le management commence à rebuter les nouvelles générations.

Le corps enseignant ne connaît pas suffisamment les métiers, les messages transmis apportent un décalage de perception. **La connexion entre le métier et l'enseignement n'est pas assez efficiente.**

Annexe 3 : Trame du questionnaire web

Introduction

À la demande du Centre Technique Interprofessionnel des Fruits et Légumes (CTIFL), le cabinet 2A. Territoires réalise une étude des besoins en compétences et formations pour les métiers de la filière fruits et légumes frais.

Il s'agit de :

- Identifier les métiers et les compétences nouvelles à acquérir ;
- Quantifier et qualifier les besoins en emplois et en formations ;
- Analyser la cartographie des formations existantes et les compétences qu'elles recouvrent ;
- Repérer les innovations en cours et les besoins en formation correspondants.

Les questions s'adressent plus particulièrement au dirigeant, au responsable RH ou au responsable de production.

Le temps de réponse est inférieur à 15 Minutes. Les données saisies sont automatiquement enregistrées ce qui vous permet de remplir ce questionnaire en plusieurs fois.

Toutes les réponses seront traitées de manière anonyme. Ce questionnaire s'organise en 3 parties principales :

- Présentation de votre entreprise
- Vos enjeux RH – Formation – Compétences
- Conclusion

Partie 1 - Présentation de l'entreprise

Signalétique de votre entreprise

Prénom Nom

Nom de l'entreprise / organisme Code postal

Téléphone E-mail

*Fonction du répondant au sein de l'entreprise

Directeur Général / Responsable d'exploitation
 DRH / RRH
 Responsable Production / Chef de culture

Directeur commercial
 Directeur - Responsable Qualité

Autre (veuillez spécifier)

*Activité principale de l'entreprise :

Maraîcher / arboriculture
 Expéditeur (Entreprise d'expédition - Coopérative)
 Importateur

Grossiste (Gasc et grossistes sur marché)
 Distributeur en grande et moyenne surface (GMS : Entrepôt et point de vente)
 Primeur en magasin ou sur marché

Restaurant de collectivité

Chiffres clés de l'entreprise et perspectives de croissance

Chiffre d'affaires de 2022 (CA en millions d'euros)

< 3
 3 - < 5
 5 - < 10

10 - <20
 20 - <50
 50 - <100

> 100

*Perspectives de croissance à 3 ans :

En hausse
 Stable
 En Baisse

Ne sais pas

***Effectif global de l'entreprise**

- En nombre de salariés

CDI

Effectifs actuels

Effectifs à 3 ans

CDD

Effectifs actuels

Effectifs à 3 ans

Alternants

Effectifs actuels

Effectifs à 3 ans

Alternants

Effectifs actuels

Effectifs à 3 ans

Saisonniers

Effectifs actuels

Effectifs à 3 ans

***Répartition Hommes / Femmes**

- Déplacer le curseur

Enter a value between 0 and 100

Partie 2 - Vos enjeux en lien avec la feuille de route de la filière

Vos enjeux en termes de RSE, Technologie, Formation, emploi pour la filière des fruits et légumes frais en lien avec :

- Stratégie d'accélération Alimentation durable et favorable à la santé
- Systèmes agricoles durables et équipements agricoles contribuant à la transition écologique

D*éfis RSE - Technologiques

Quels sont les éléments qui vont le plus impacter votre développement d'activités et vos Emplois / Compétences / Formations pendant les 5 à 10 années à venir ?

Gains de compétitivité

- Oui tout à fait
- Oui plutôt
- Non pas vraiment
- Non pas du tout
- Ne sais pas

Modernisation / Mécanisation / Robotisation

- Oui tout à fait
- Oui plutôt
- Non pas vraiment
- Non pas du tout
- Ne sais pas

Digitalisation / Gestion de la data

- Oui tout à fait
- Oui plutôt
- Non pas vraiment
- Non pas du tout
- Ne sais pas

Maîtrise de la qualité (gustative, sanitaire, nutritionnelle)

- Oui tout à fait
- Oui plutôt
- Non pas vraiment
- Non pas du tout
- Ne sais pas

Limitation des pertes

- Oui tout à fait
- Oui plutôt
- Non pas vraiment
- Non pas du tout
- Ne sais pas

Protection des cultures

- Oui tout à fait
- Oui plutôt
- Non pas vraiment
- Non pas du tout
- Ne sais pas

Gestion des intrants

- Oui tout à fait
- Oui plutôt
- Non pas vraiment
- Non pas du tout
- Ne sais pas

Ressources en eau

- Oui tout à fait
- Oui plutôt
- Non pas vraiment
- Non pas du tout
- Ne sais pas

Techniques de conservation

- Oui tout à fait
- Oui plutôt
- Non pas vraiment
- Non pas du tout
- Ne sais pas

Gestion de l'énergie

- Oui tout à fait
- Oui plutôt
- Non pas vraiment
- Non pas du tout
- Ne sais pas

Transports

- Oui tout à fait
- Oui plutôt
- Non pas vraiment
- Non pas du tout
- Ne sais pas

Changements climatiques

- Oui tout à fait
- Oui plutôt
- Non pas vraiment
- Non pas du tout
- Ne sais pas

Transition écologique

- Oui tout à fait
- Oui plutôt
- Non pas vraiment
- Non pas du tout
- Ne sais pas

Réduction / adaptation des emballages

- Oui tout à fait
- Oui plutôt
- Non pas vraiment
- Non pas du tout
- Ne sais pas

Communication citoyenne

- Oui tout à fait
- Oui plutôt
- Non pas vraiment
- Non pas du tout
- Ne sais pas

Avez-vous d'autres enjeux et/ou souhaitez-vous expliciter votre réponse ?

*** Défis Emplois**

Quels sont les éléments qui vont le plus impacter votre développement d'activités et vos Emplois / Compétences / Formations pendant les 5 à 10 années à venir ?

Trouver le volume de candidats adéquat

Oui tout à fait

Oui plutôt

Non pas vraiment

Non pas du tout

Ne sais pas

Trouver les compétences adaptées

Oui tout à fait

Oui plutôt

Non pas vraiment

Non pas du tout

Ne sais pas

Améliorer l'attractivité / l'image

Oui tout à fait

Oui plutôt

Non pas vraiment

Non pas du tout

Ne sais pas

Améliorer la connaissance des métiers

Oui tout à fait

Oui plutôt

Non pas vraiment

Non pas du tout

Ne sais pas

Conditions de travail

Oui tout à fait

Oui plutôt

Non pas vraiment

Non pas du tout

Ne sais pas

Localisation / Accessibilité géographique

Oui tout à fait

Oui plutôt

Non pas vraiment

Non pas du tout

Ne sais pas

Rémunération

Oui tout à fait

Oui plutôt

Non pas vraiment

Non pas du tout

Ne sais pas

Avez-vous d'autres enjeux et/ou souhaitez-vous expliciter votre réponse ?

*** Défis Formation**

Quels sont les éléments qui vont le plus impacter votre développement d'activités et vos Emplois / Compétences / Formations pendant les 5 à 10 années à venir ?

Bénéficier de formations initiales adaptées (contenu, durée, localisation)

Oui tout à fait

Oui plutôt

Non pas vraiment

Non pas du tout

Ne sais pas

Développer ou faire évoluer les formations initiales

Oui tout à fait

Oui plutôt

Non pas vraiment

Non pas du tout

Ne sais pas

Donner de la visibilité aux formations initiales

Oui tout à fait

Oui plutôt

Non pas vraiment

Non pas du tout

Ne sais pas

Développer la formation en alternance

Oui tout à fait

Oui plutôt

Non pas vraiment

Non pas du tout

Ne sais pas

Faire évoluer les compétences professionnelles par le biais de la formation continue

Oui tout à fait

Oui plutôt

Non pas vraiment

Non pas du tout

Ne sais pas

Orienter la formation vers les formations certifiantes / diplômantes

Oui tout à fait

Oui plutôt

Non pas vraiment

Non pas du tout

Ne sais pas

Améliorer les conditions de prise en charge financière de la formation

Oui tout à fait

Oui plutôt

Non pas vraiment

Non pas du tout

Ne sais pas

Avez-vous d'autres enjeux et/ou souhaitez-vous expliciter votre réponse ?

En fonction du stade coché en partie 1, une des pages suivantes était présentée...

Partie 3 - Vos enjeux en termes de Compétences et de Formation

* - Production maraîchère et/ ou arboricole

Dans la liste ci-dessous, merci de sélectionner 3 à 5 métiers qui, selon vous, nécessiteront le plus d'évolution de compétences dans les 5 à 10 ans

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ouvrier (ou agent de production) non qualifié | <input type="checkbox"/> Ouvrier (ou Agent) de culture qualifiée ou spécialisée | <input type="checkbox"/> Tractoriste |
| <input type="checkbox"/> Chef d'équipe ou responsable de chantier | <input type="checkbox"/> Technicien de maintenance/ mécanique | <input type="checkbox"/> Responsable robotique/mécanisation maintenance |
| <input type="checkbox"/> Technicien ou conseiller Cultures | <input type="checkbox"/> Chef de culture ou second d'exploitation | <input type="checkbox"/> Directeur de site / Chef d'exploitation |
| <input type="checkbox"/> Responsable de station de conditionnement | <input type="checkbox"/> Responsable de la préparation produits / conditionnement | <input type="checkbox"/> Conducteur de ligne |
| <input type="checkbox"/> Conducteur de machine | <input type="checkbox"/> Ouvrier de conditionnement | <input type="checkbox"/> Responsable logistique /Exploitation |
| <input type="checkbox"/> Responsable préparation de commandes | <input type="checkbox"/> Responsable de stockage/ conservation | <input type="checkbox"/> Chauffeur transport ramasse / livraison |
| <input type="checkbox"/> Manutentionnaire/ cariste/ palettisation/ préparateur de commande | <input type="checkbox"/> Responsable QHSE /Technicien - Animateur assistant QHSE - Traçabilité | <input type="checkbox"/> Chargé de la RSE - développement durable |
| <input type="checkbox"/> Agréeur/Contrôleur qualité | <input type="checkbox"/> Auditeur qualité | <input type="checkbox"/> Vendeur BtB - BTC |
| <input type="checkbox"/> Energéticien (serre et abris chauffés) | <input type="checkbox"/> Responsable RetD / innovation | <input type="checkbox"/> Responsable des systèmes d'information (SI) |
| <input type="checkbox"/> Contrôleur de gestion | <input type="checkbox"/> Responsable RH | |

* - Expéditeur (entreprise d'expédition - coopérative)

Dans la liste ci-dessous, merci de sélectionner 3 à 5 métiers qui, selon vous, nécessiteront le plus d'évolution de compétences dans les 5 à 10 ans

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Chef d'entreprise/Directeur général | <input type="checkbox"/> Responsable marketing opérationnel / communication | <input type="checkbox"/> Responsable achat/ approvisionnement/ Acheteur |
| <input type="checkbox"/> Responsable commercial (ventes) / Vendeur | <input type="checkbox"/> Responsable de site de production ou de station de conditionnement | <input type="checkbox"/> Responsable de la préparation produits / conditionnement |
| <input type="checkbox"/> Conducteur de ligne | <input type="checkbox"/> Conducteur de machine | <input type="checkbox"/> Ouvrier de conditionnement |
| <input type="checkbox"/> Responsable logistique /Exploitation | <input type="checkbox"/> Responsable préparation de commandes / expédition | <input type="checkbox"/> Responsable de stockage / conservation - Affinage |
| <input type="checkbox"/> Chauffeur transport ramasse // livraison | <input type="checkbox"/> Manutentionnaire/ cariste/ palettisation/ préparateur de commande | <input type="checkbox"/> Responsable de culture (agronomie)/ technicien culture |
| <input type="checkbox"/> Responsable QHSE / Technicien - Animateur QHSE - traçabilité | <input type="checkbox"/> Chargé de la RSE - développement durable | <input type="checkbox"/> Agréeur/Contrôleur qualité |
| <input type="checkbox"/> Auditeur qualité | <input type="checkbox"/> Responsable des programmes opérationnels | <input type="checkbox"/> Spécialiste méthodes / planification |
| <input type="checkbox"/> Responsable robotique/maintenance | <input type="checkbox"/> Responsable RetD innovation | <input type="checkbox"/> Responsable des systèmes d'information (SI) |
| <input type="checkbox"/> Responsable RH | | |

* - **Importateur**

Dans la liste ci-dessous, merci de sélectionner 3 à 5 métiers qui, selon vous, nécessiteront le plus d'évolution de compétences dans les 5 à 10 ans

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Chef d'entreprise/Directeur général | <input type="checkbox"/> Responsable marketing/ communication | <input type="checkbox"/> Sourceur |
| <input type="checkbox"/> Responsable achat/ approvisionnement / Acheteur | <input type="checkbox"/> Responsable transitaire | <input type="checkbox"/> Responsable commercial (ventes) / Vendeur |
| <input type="checkbox"/> Assistant commercial / administration des ventes | <input type="checkbox"/> Directeur de site / Responsable d'entrepôt | <input type="checkbox"/> Réceptionnaire |
| <input type="checkbox"/> Responsable conservation - murisseur - affinage | <input type="checkbox"/> Responsable de la préparation produits / conditionnement | <input type="checkbox"/> Chef d'équipe/ chef de ligne |
| <input type="checkbox"/> Ouvrier de conditionnement | <input type="checkbox"/> Responsable logistique/exploitation | <input type="checkbox"/> Responsable préparation de commandes |
| <input type="checkbox"/> Manutentionnaire/ cariste/ palettisation/ préparateur de commande | <input type="checkbox"/> Chauffeur transport ramasse // livraison | <input type="checkbox"/> Chargé de planification et d'approvisionnement |
| <input type="checkbox"/> Responsable QHSE / Technicien - Animateur / assistant QHSE - traçabilité | <input type="checkbox"/> Chargé de la RSE - développement durable | <input type="checkbox"/> Agréeur/Contrôleur qualité |
| <input type="checkbox"/> Spécialiste méthodes / planification | <input type="checkbox"/> Responsable robotique/maintenance | <input type="checkbox"/> Responsable R&D |
| <input type="checkbox"/> Responsable des systèmes d'information (SI) | <input type="checkbox"/> Responsable RH/ formation | |

* - **Grossiste**

Dans la liste ci-dessous, merci de sélectionner 3 à 5 métiers qui, selon vous, nécessiteront le plus d'évolution de compétences dans les 5 à 10 ans

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Chef d'entreprise/Directeur général | <input type="checkbox"/> Directeur de site | <input type="checkbox"/> Sourceur / Acheteur |
| <input type="checkbox"/> Responsable achat / approvisionnement | <input type="checkbox"/> Acheteur /vendeur en fruits et légumes | <input type="checkbox"/> Responsable marketing ou Chargé de marketing opérationnel |
| <input type="checkbox"/> Chargé de marketing digital | <input type="checkbox"/> Chef de produit | <input type="checkbox"/> Manager d'équipe commerciale sédentaire |
| <input type="checkbox"/> Manager d'équipe commerciale itinérante | <input type="checkbox"/> Vendeur / commercial itinérant | <input type="checkbox"/> Vendeur / commercial grands compte/ RHD/ spécialiste d'un produit ou groupe de produits |
| <input type="checkbox"/> Directeur commercial | <input type="checkbox"/> Télévendeur | <input type="checkbox"/> Vendeur sur le carreau |
| <input type="checkbox"/> Administrateur des ventes | <input type="checkbox"/> Responsable entrepôt / Manager logistique | <input type="checkbox"/> Chef d'équipe logistique (transport, préparation de commandes...) |
| <input type="checkbox"/> Gestionnaire de stock | <input type="checkbox"/> Réceptionnaire/ cariste | <input type="checkbox"/> Agréeur/Contrôleur qualité |
| <input type="checkbox"/> Murisseur - affineur | <input type="checkbox"/> Préparateur de commande | <input type="checkbox"/> Mécanicien |
| <input type="checkbox"/> Chauffeur/livreur | <input type="checkbox"/> Responsable QHSE | <input type="checkbox"/> Chargé de la RSE - développement durable |
| <input type="checkbox"/> Technicien - Animateur / assistant QHSE - Traçabilité | <input type="checkbox"/> Responsable des systèmes d'information (SI) | <input type="checkbox"/> Technicien informatique |
| <input type="checkbox"/> Caissier - facturier | <input type="checkbox"/> Responsable RH / formation | <input type="checkbox"/> Responsable de la préparation produits végétaux prêts à l'emploi crus/cuits |
| <input type="checkbox"/> Chargé de planification et d'approvisionnement produits végétaux prêts à l'emploi crus/cuits | <input type="checkbox"/> Responsable de ligne / chef d'équipe produits végétaux prêts à l'emploi crus/cuits | <input type="checkbox"/> Ouvrier de préparation produits végétaux prêts à l'emploi crus/cuits |

* - Distributeur GMS

Dans la liste ci-dessous, merci de sélectionner 3 à 5 métiers qui, selon vous, nécessiteront le plus d'évolution de compétences dans les 5 à 10 ans

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Chef d'entreprise/Directeur général | <input type="checkbox"/> Directeur commercial | <input type="checkbox"/> Directeur de Magasin |
| <input type="checkbox"/> Responsable des systèmes d'information (SI) - blockchain | <input type="checkbox"/> Manager secteur produits frais | <input type="checkbox"/> Directeur des achats fruits et légumes |
| <input type="checkbox"/> Category manager | <input type="checkbox"/> Sourcing/ Gestionnaire en approvisionnement | <input type="checkbox"/> Acheteur/vendeur en fruits et légumes |
| <input type="checkbox"/> Chargé de marketing digital | <input type="checkbox"/> Concepteur de sites marchands | <input type="checkbox"/> Responsable concept |
| <input type="checkbox"/> Responsable entrepôt / Manager logistique | <input type="checkbox"/> Responsable achat/ approvisionnement | <input type="checkbox"/> Agréeur/Contrôleur qualité |
| <input type="checkbox"/> Responsable ou Chef d'équipe logistique (réception, transport, préparation de commandes...) | <input type="checkbox"/> Gestionnaire de stock et de zone de préparation | <input type="checkbox"/> Réceptionnaire/ cariste/ magasinier |
| <input type="checkbox"/> Préparateur de commande | <input type="checkbox"/> Mécanisation/ automatisation | <input type="checkbox"/> Chauffeur/livreur |
| <input type="checkbox"/> Responsable qualité hygiène sécurité environnement | <input type="checkbox"/> Chargé de la RSE - développement durable / Animateur / assistant QHSE | <input type="checkbox"/> Chef/Manager de Rayon |
| <input type="checkbox"/> Employé de rayon première gamme - ELS | <input type="checkbox"/> Hôte de caisse | <input type="checkbox"/> Préparateur de commande en drive |
| <input type="checkbox"/> Employé de rayon végétaux prêts à l'emploi crus/cuits | <input type="checkbox"/> Responsable d'atelier végétaux prêts à l'emploi crus/cuits | <input type="checkbox"/> Ouvrier de préparation végétaux prêts à l'emploi crus/cuits |

* - Primeurs en magasin ou sur marché

Dans la liste ci-dessous, merci de sélectionner 3 à 5 métiers qui, selon vous, nécessiteront le plus d'évolution de compétences dans les 5 à 10 ans

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Responsable du point de vente (magasin ou point de vente sur marché) | <input type="checkbox"/> Gérant | <input type="checkbox"/> Chef de rayon Grande surface spécialisée |
| <input type="checkbox"/> Vendeur conseil | <input type="checkbox"/> Hôte de caisse et d'accueil en petites unités de vente | <input type="checkbox"/> Responsable des achats |
| <input type="checkbox"/> Acheteur | <input type="checkbox"/> Responsable / Assistant QHSE | <input type="checkbox"/> Agréeur |
| <input type="checkbox"/> Chauffeur PL | <input type="checkbox"/> Chauffeur / livreur | <input type="checkbox"/> Gestionnaire des stocks / flux en entrepôt et point de vente |
| <input type="checkbox"/> Préparateur expéditeur de commandes (entrepôt, e-commerce) | <input type="checkbox"/> Responsable communication, e-commerce/ site marchand | <input type="checkbox"/> Responsable marketing |
| <input type="checkbox"/> Responsable RSE | <input type="checkbox"/> Directeur/responsable administratif et financier | <input type="checkbox"/> Directeur/ responsable des systèmes d'information |
| <input type="checkbox"/> Primeur traiteur F&L | <input type="checkbox"/> Vendeur conseil prêts à l'emploi crus/cuits | <input type="checkbox"/> Responsable d'atelier végétaux prêts à l'emploi crus/cuits |
| <input type="checkbox"/> Ouvrier de préparation végétaux prêts à l'emploi crus/cuits | | |

* - RHD

Dans la liste ci-dessous, merci de sélectionner 3 à 5 métiers qui, selon vous, nécessiteront le plus d'évolution de compétences dans les 5 à 10 ans

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Directeur de restaurant | <input type="checkbox"/> Chef gérant restauration collective | <input type="checkbox"/> Magasinier en cuisine collective |
| <input type="checkbox"/> Acheteur | <input type="checkbox"/> Approvisionneur | <input type="checkbox"/> Responsable Qualité |
| <input type="checkbox"/> Agréeur fruits et légumes | <input type="checkbox"/> Diététicien | |

Pour chaque métier sélectionné en partie 3 : l'enquêteur doit compléter les éléments suivants :

Le cinquième métier que vous avez sélectionné est :

(Si vous n'avez pas sélectionné un 5ème métier, merci de ne rien indiquer et de passer directement à la page suivante)

Quelles seront pour ce métier les principales compétences nouvelles à développer ? Pouvez-vous expliciter vos réponses ?

A quel niveau de formation initiale souhaitez-vous recruter pour ce métier ? (plusieurs réponses possibles)

- Non diplômé CQP (Diplôme de branche) CAP / BEP
 Bac Professionnel Niveau 4 : Bac Niveau 5 : Bac +2
 Niveau 6 : Bac + 3 Licence Niveau 7 : Master

Autre : Merci de préciser

Connaissez vous des noms de formations et ou d'écoles qui préparent bien à ce métier ?

Nom de formations/ diplômes :

Noms d'écoles et ou de centres de formation :

Recrutement :

Difficultés à trouver des compétences

Difficulté éprouvée

Difficultés à recruter en volume

Difficulté éprouvée

Besoin de recrutement dans les 5 à 10 ans

Difficulté éprouvée

Partie 3 - Vos enjeux en termes de Compétences et de Formation

Avez-vous recours à l'alternance ?

Oui

*Pour quelles raisons ?

- Disposer de ressources Sécuriser de nouvelles embauches Anticiper le besoin de compétences

Capitaliser sur les aides financières

Autre (veuillez spécifier)

*Si non, pour quelles raisons n'avez-vous pas recours à l'alternance ?

- Rythme non adapté à la structure Manque de temps pour accompagner l'alternant Processus administratif lourd

Raisons financières Défaut de candidats

Autre (veuillez spécifier)

*Voulez-vous expliciter certaines de vos réponses (commentaires) :

Annexe 4 : Synthèse des questionnaires web Fel'Compet

La réalisation de ce questionnaire est l'aboutissement d'échanges du copil après identification des métiers et enjeux aux différents stades de la filière et suite aux rendez-vous qualitatifs.

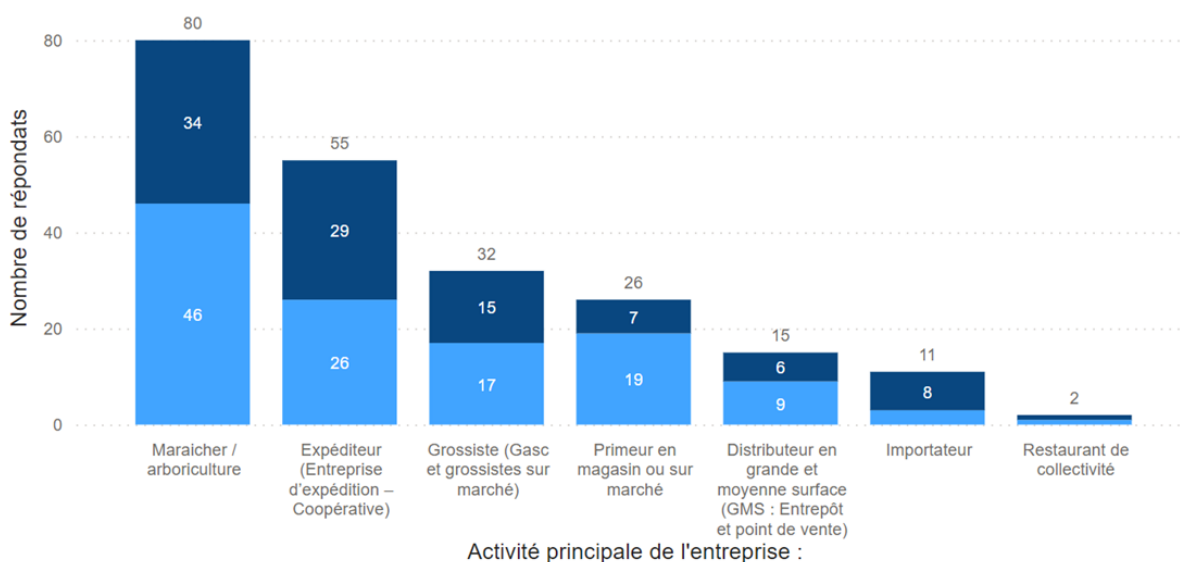
À partir de ces éléments, nous avons élaboré un questionnaire en ligne, comportant une série de questions ouvertes et fermées. Ce questionnaire avait pour objectif de recueillir les perceptions et les attentes des différents acteurs de la filière en matière d'emplois, de formation et de compétences. Il a été pensé de manière à permettre une analyse fine des différents points de vue, tout en restant accessible et facilement compréhensible.

Les résultats de cette enquête (administré du 28 février 2023 au 30 mars 2023) ont été analysés afin d'identifier les compétences clés nécessaires pour chaque étape de la filière et d'établir des recommandations en matière de formation et de développement des compétences.

Informations générales concernant les participants

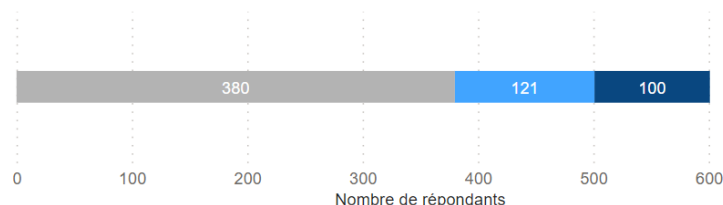
Activité principale des entreprises

Remplissage questionnaire ● Partiellement rempli ● Questionnaire rempli

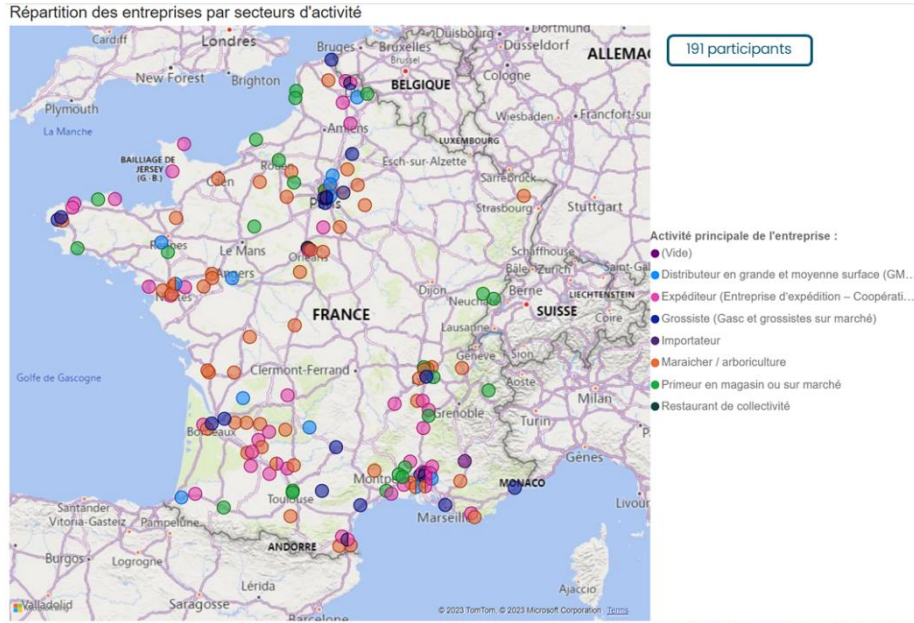


Remplissage des questionnaires

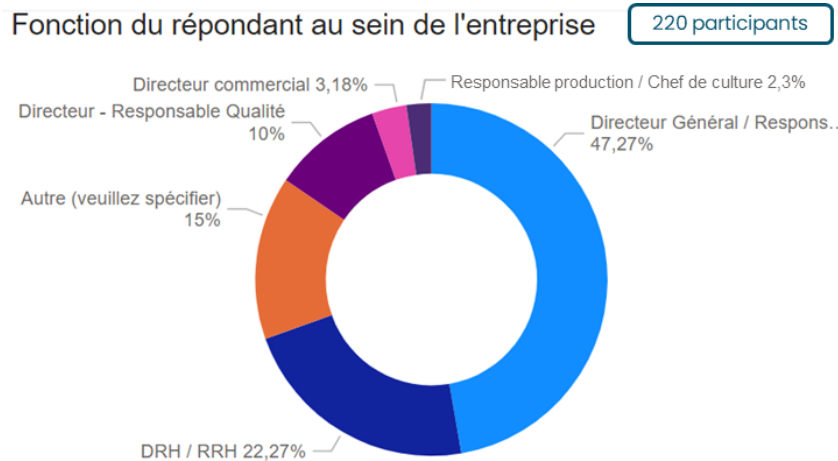
remplissage questionnaire ● Non rempli ● Partiellement rempli ● Questionnaire rempli



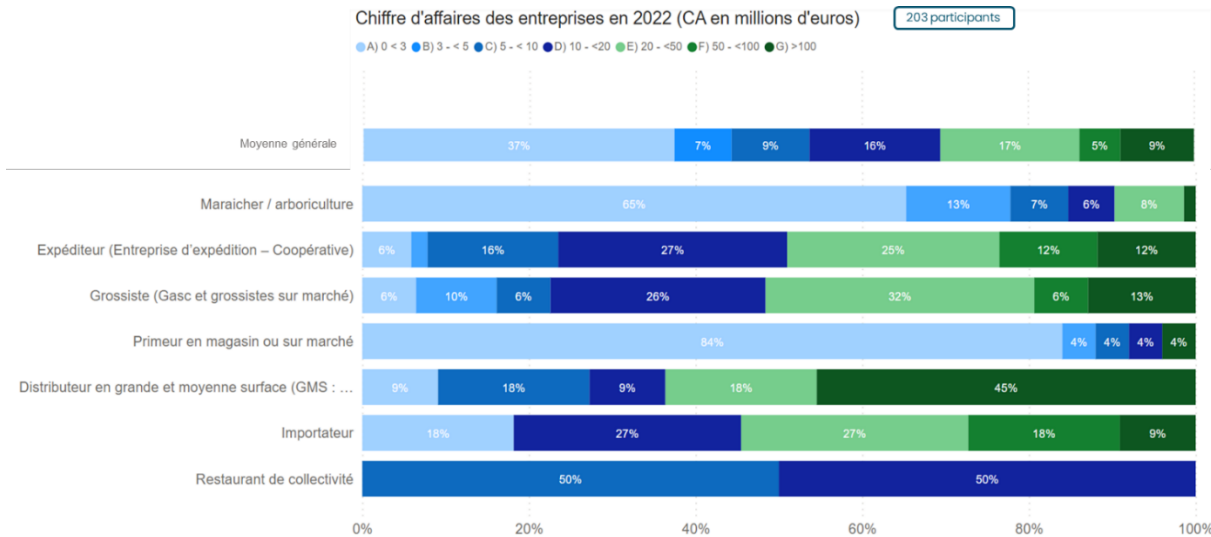
- Sur 600 questionnaires ouverts, 221 ont été complétés dont 100 complètement.
- Pour chaque question nous avons tenu compte du nombre de réponses complétées.
- Le stade Production est le plus représenté.
- Le stade Restauration collective sera considéré comme non significatif au regard du faible nombre de répondants.



- La répartition géographique permet de représenter tous les stades et toutes les régions, exception notable du Grand Est moins représenté notamment au stade de la production.

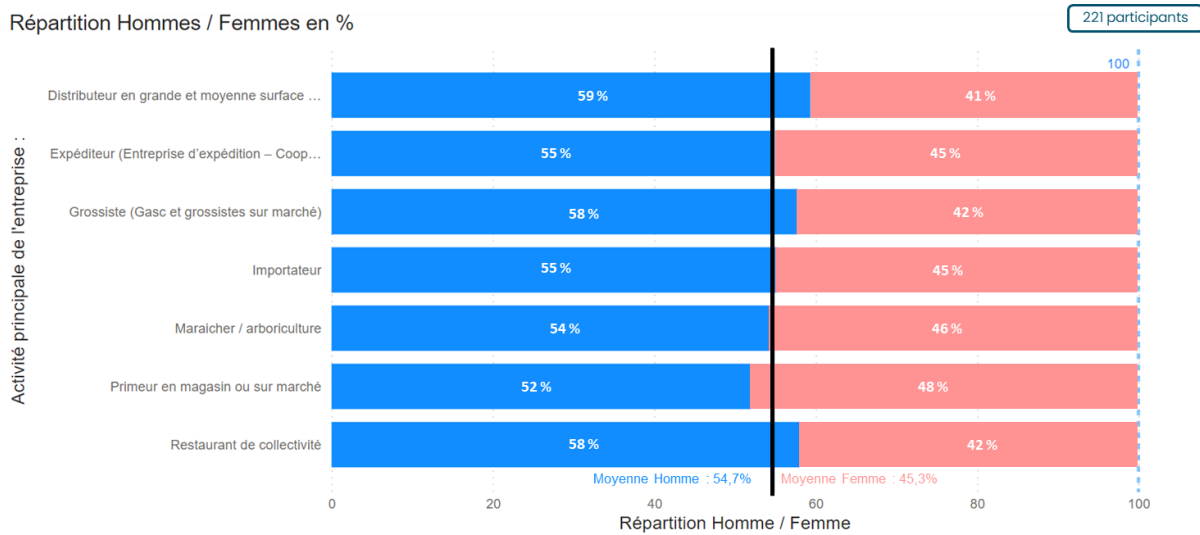


- Les directeurs ou responsables d'entreprises sont majoritaires ainsi que les Responsables RH au regard de la nature des questions et pour leur vue d'ensemble des métiers.



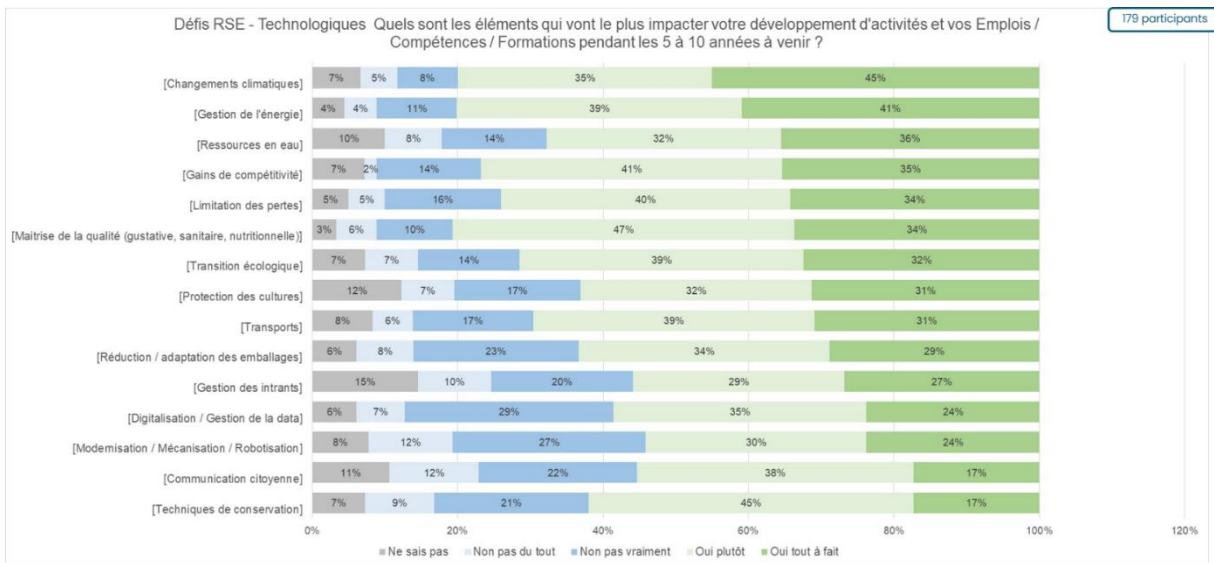
- Toutes les tailles d'entreprises sont représentées. A noter la grande proportion logique de TPE et PME notamment au stade de la production, des primeurs et des expéditeurs. Grossistes et GMS étant évidemment plus fortement représentés dans les grandes entreprises.

Répartition Hommes / Femmes en %

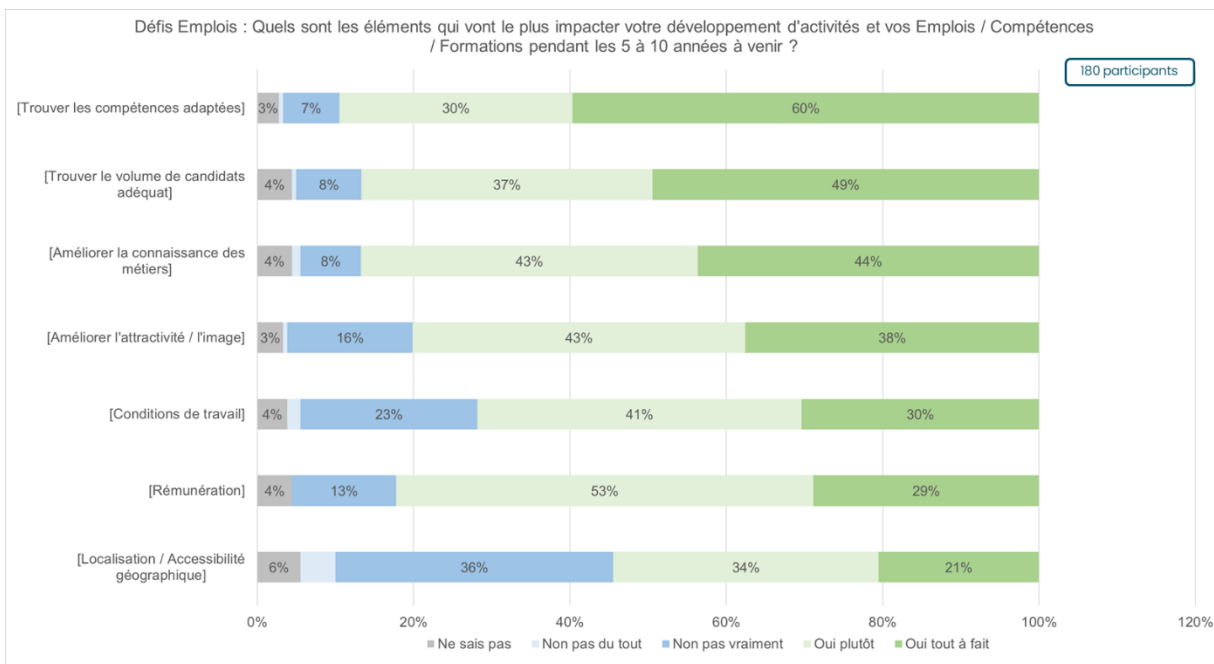


- La parité est quasiment atteinte à tous les stades. À noter que les proportions pourraient être différentes en incluant les populations saisonnières.

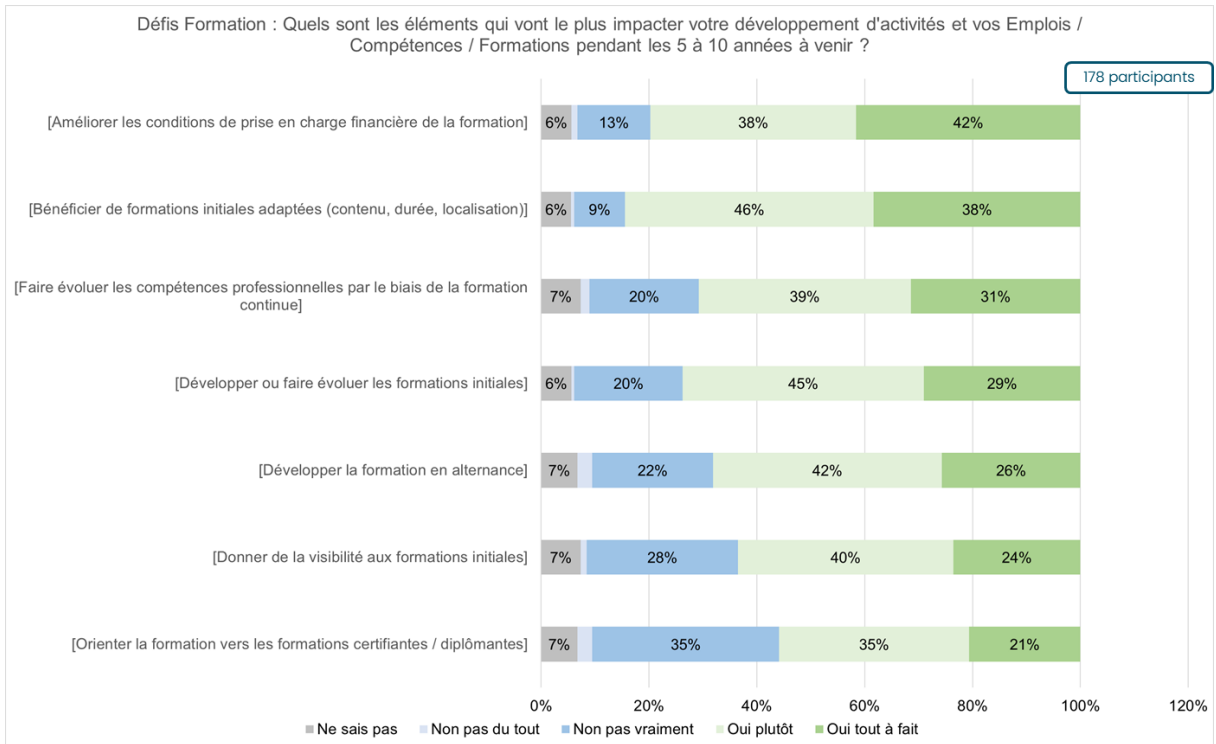
Les défis RSE, emplois et formation



- Entre 55 et 80 % des répondants se déclarent impactés par les défis RSE. Au-delà des gains de compétitivité (priorité de filière) les enjeux de changements climatiques, de gestion de l'énergie, et les ressources en eau. Le défi de la maîtrise de la qualité (également enjeu du plan de filière) reste à 81 % un enjeu important. L'impact de l'actualité explique sans doute les retours à cette question.



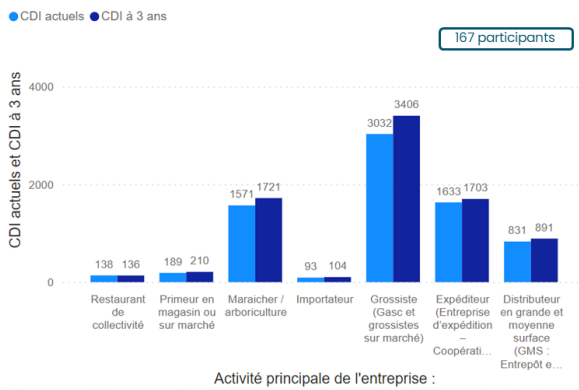
- Le recrutement est la préoccupation majeure, en incluant la difficulté à trouver des compétences et le volume de candidats. L'attractivité et la connaissance des métiers apparaissent dans un second registre de préoccupation et d'enjeu majeur. Conditions de travail et rémunération restent prégnants avec 70 à 82 % d'éléments impactant l'emploi.



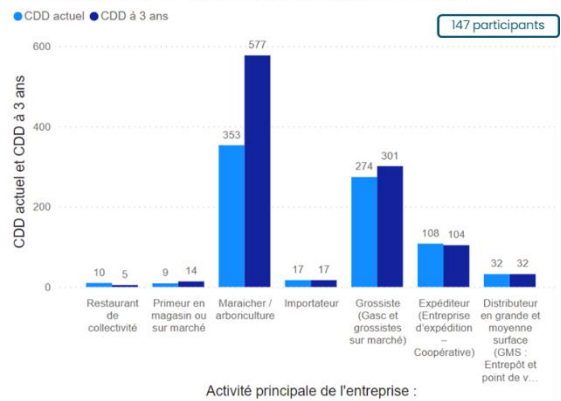
- À 84 % le souhait, de bénéficier de formations adaptées apparait auprès des interviewés. Suivi de l'amélioration de la prise en charge financière. La formation continue et la formation initiale y compris par la voie de l'alternance sont jugées comme les plus pertinentes pour faire évoluer les métiers.

Types de contrats et alternance

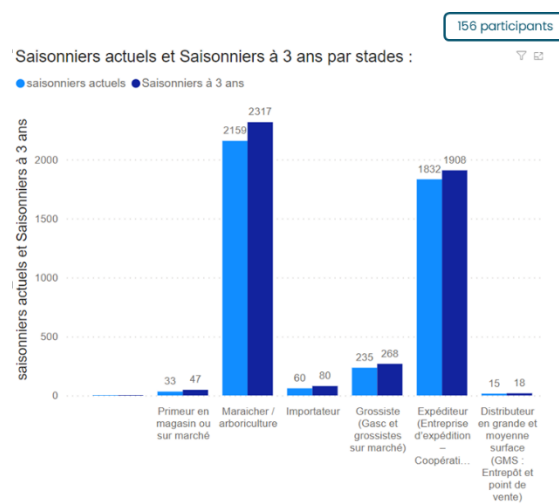
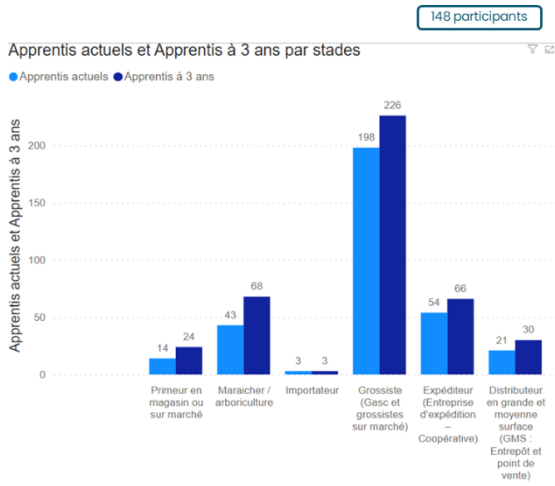
CDI actuels et CDI à 3 ans par Activité principale de l'entreprise :



CDD actuel et CDD à 3 ans par Activité principale de l'entreprise :



- Une progression des CDI et CDD à 3 ans qui reflète les perspectives de croissances et les besoins de fidéliser le personnel – à noter de forts départs à la retraite dans les professions de la production.

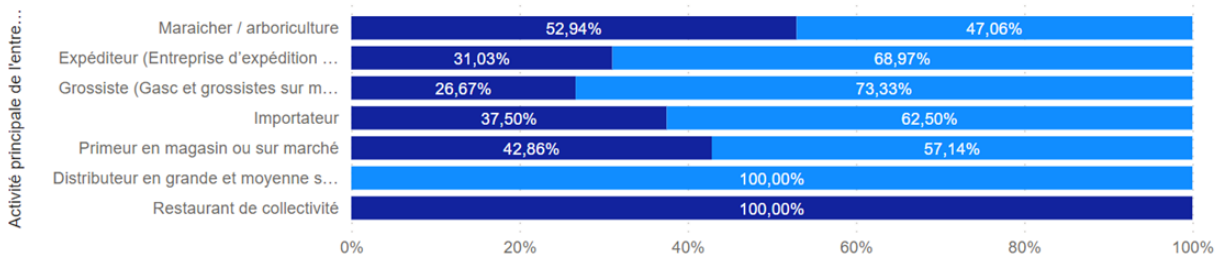


- Mêmes perspectives de croissance que sur les emplois CDI et CDD pour l'alternance et les saisonniers en demande croissante également.

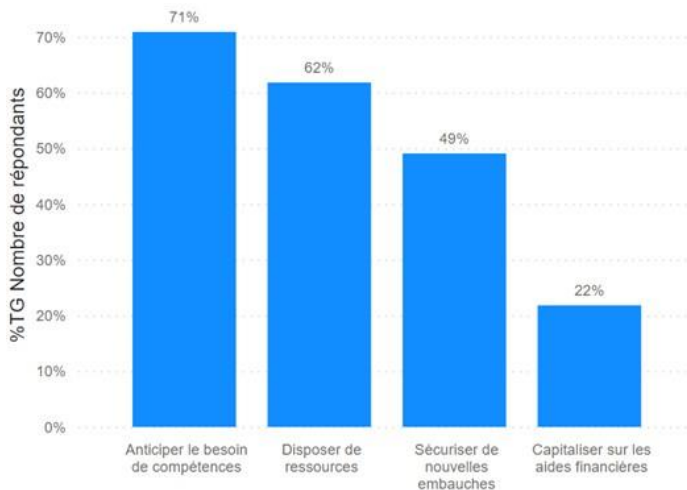
Avez-vous recours à l'alternance ?

100 participants

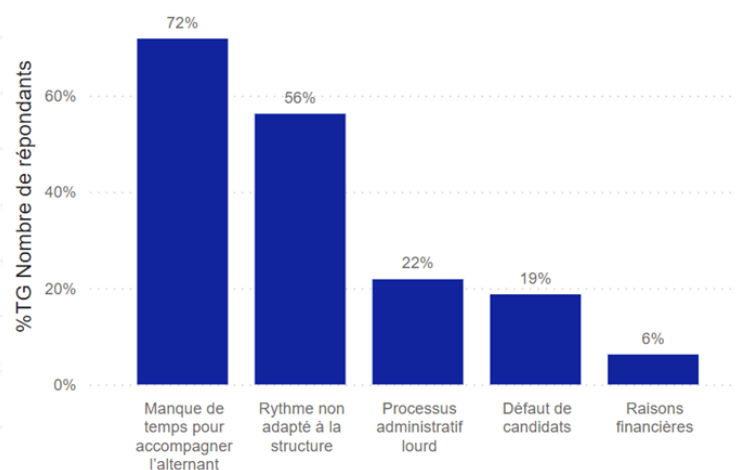
Avez-vous recours à l'alternance ? ● Non ● Oui



Pour quelles raisons avez-vous recours à l'alternance ?



Pour quelles raisons n'avez-vous pas recours à l'alternance ?



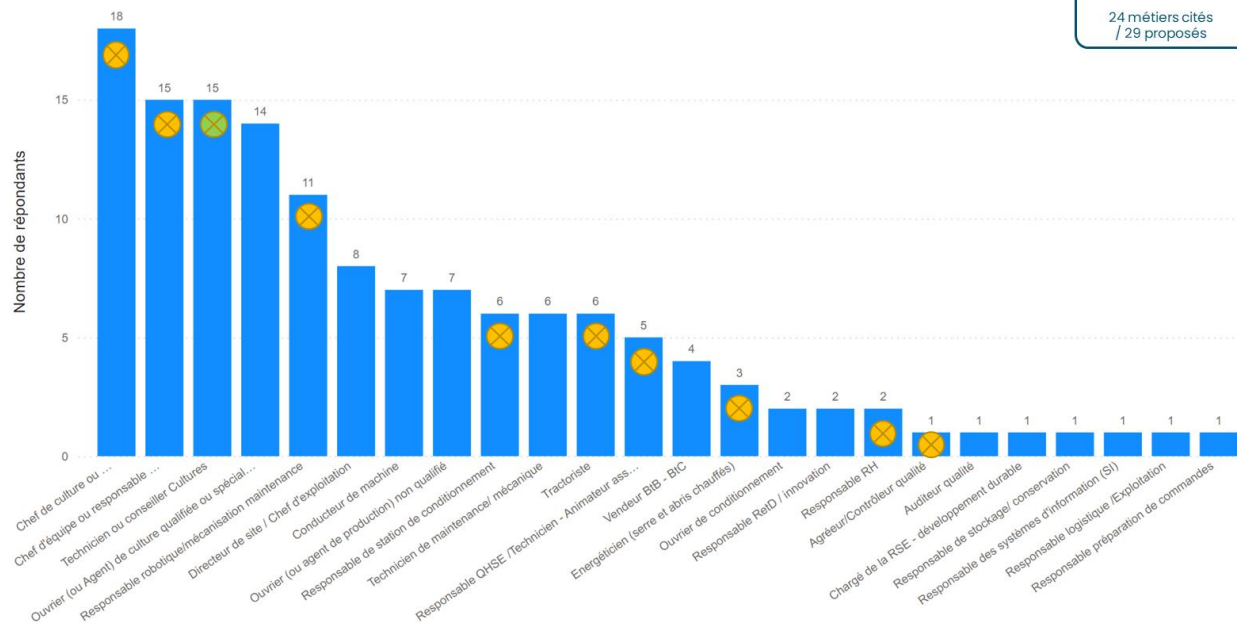
Métiers nécessitant le plus d'évolution des compétences d'ici 5 à 10 ans

Ci-après les réponses des métiers qui auront les modifications de compétences les plus attendues et jugées comme nécessaires. Les métiers qui seront travaillés en personae sont issus des entretiens experts, des entretiens avec les professionnels, des retours du copil, des questionnaires, des entretiens générés à l'issu du sondage. Le rond jaune indique les personae qui avaient été sélectionnés suite aux entretiens semi-directifs (hypothèses de personae) : ils peuvent se trouver à différents stades sous différentes dénominations (exemple : auditeur qualité, responsable qualité, technicien qualité). Tous les éléments qualitatifs du sondage qui ne pouvaient être présentés sous forme graphique ont servi à alimenter la construction des personae, notamment en termes de besoins de formation à venir. Le rond vert indique les personae qui ont été ajoutés dans la liste des personae aux résultats de l'enquête web.

Sélection des métiers qui nécessiteront le plus d'évolution de compétences dans les 5 à 10 ans - Maraîchers / Arboriculteur

36 participants

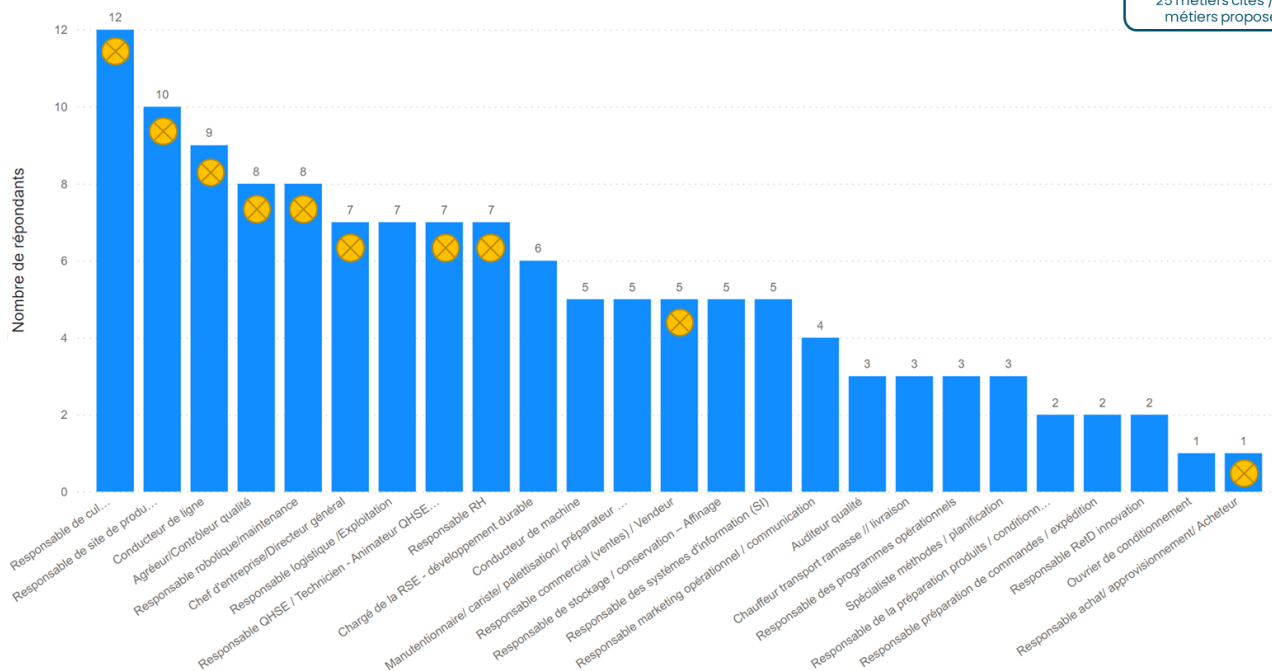
24 métiers cités / 29 proposés



Sélection des métiers qui nécessiteront le plus d'évolution de compétences dans les 5 à 10 ans - Expéditeurs

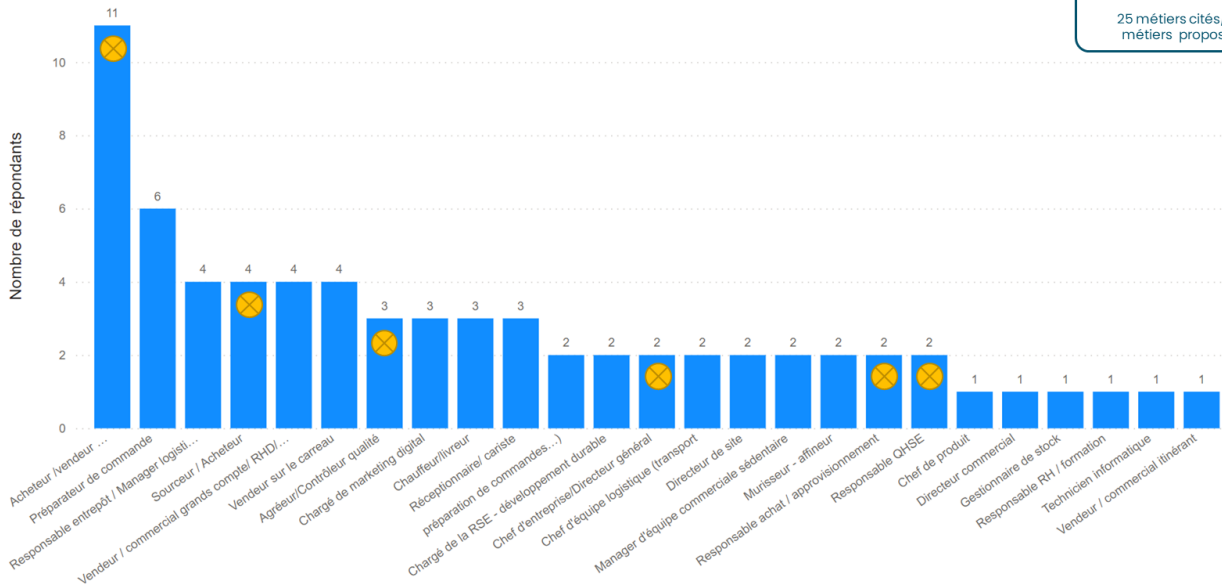
31 participants

25 métiers cités / 25 proposés



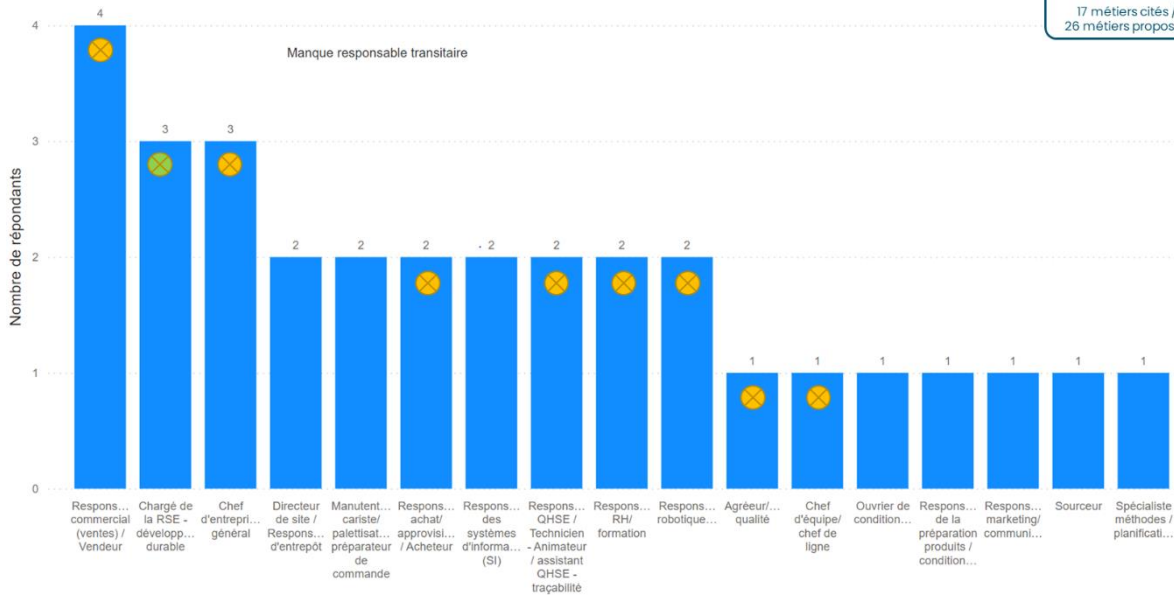
Sélection des métiers qui nécessiteront le plus d'évolution de compétences dans les 5 à 10 ans - Grossistes

16 participants
25 métiers cités / 36 métiers proposés



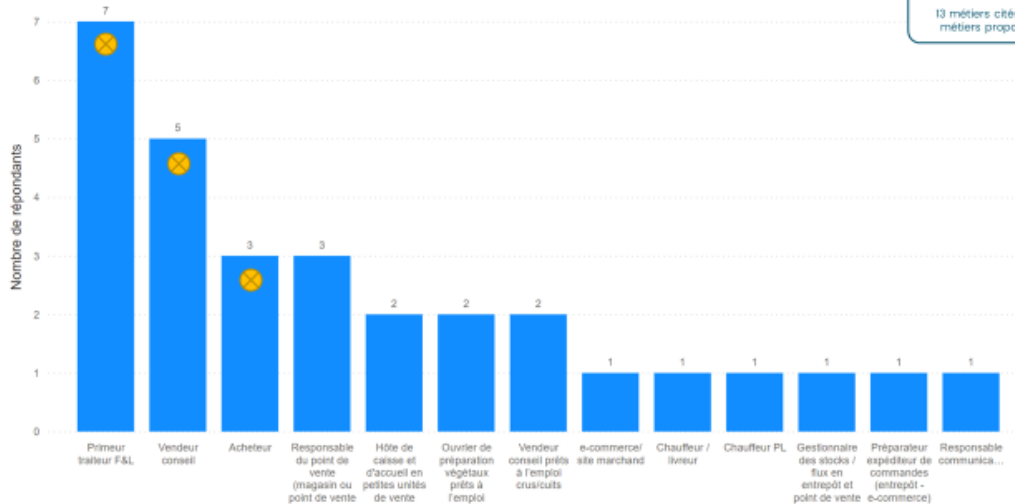
Sélection des métiers qui nécessiteront le plus d'évolution de compétences dans les 5 à 10 ans - Importateurs

8 participants
17 métiers cités / 26 métiers proposés



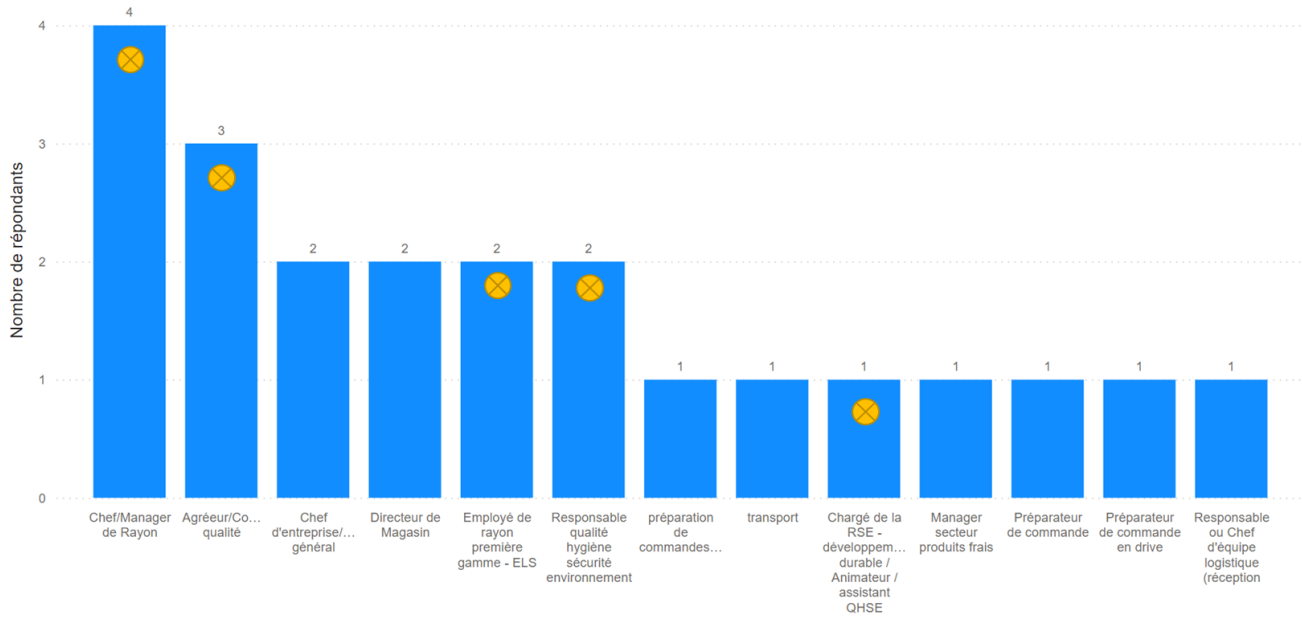
Sélection des métiers qui nécessiteront le plus d'évolution de compétences dans les 5 à 10 ans - Primeurs

7 participants
13 métiers cités / 22 métiers proposés



Sélection des métiers qui nécessiteront le plus d'évolution de compétences dans les 5 à 10 ans - GMS

6 participants



Annexe 5 : Liste des métiers prioritairement impactés par l'évolution des compétences (personae identifiés)

Agréeur
Chargé de la RSE
Chef d'entreprise – Directeur Général
Chef d'équipe production
Chef de culture – Second d'exploitation
Conducteur de ligne
Employé de Rayon première gamme
Énergéticien
Manager de rayon
Responsable – Technicien de culture
Responsable – Technicien QHSE
Responsable achats – approvisionnements hors primeurs
Responsable commercial
Responsable de station de conditionnement/ d'entrepôt
Responsable des achats primeur en magasin ou sur marché
Responsable maintenance agroéquipement technologie innovante
Responsable RH
Tractoriste
Vendeur commercial
Vendeur conseil primeur en magasin ou sur marché

Agréeur



Métier en tension

Autres dénominations

- Contrôleur qualité
- Réceptionnaire agréeur
- Réceptionnaire agréeur sur le carreau
- Chargé de qualité

Principales activités



L'agréeur (euse) aura pour principales activités de :

- Réceptionner, le cas échéant, les produits et évaluer leur conformité à la réglementation, à un cahier des charges interne, externe ou à des exigences clients
- Analyser et suivre l'évolution de la qualité des produits lors des opérations de conditionnement et / ou au cours de la période de stockage
- Contrôler la qualité des produits : état sanitaire, calibre, fraîcheur, degré de maturité, conformité au référentiel, ...
- Analyser la qualité des produits (indice réfractométrique, fermeté...)
- Le cas échéant, orienter les lots en fonction de leur qualité (stockage, orientation vers certains clients...), mesurer le potentiel de fabrication des lots
- Le cas échéant, remettre les produits en conformité (poids, réétiquetage, triage...)
- Émettre des non-conformités le cas échéant (refus, réorientation...)
- Entretien des appareils de contrôle et de mesure
- Suivre l'évolution des référentiels, cahiers des charges et de la réglementation sur les fruits et légumes
- Enregistrer et transmettre les informations nécessaires au calcul des facturations en direction des producteurs/fournisseurs de fruits et/ou légumes
- Enregistrer les informations permettant de suivre la traçabilité du produit (parcelles agricoles, etc.)
- Optimiser l'efficacité de l'organisation de l'agrégé

Selon les entreprises et leurs organisations, l'agréeur pourra être amené à :

- Réaliser le chargement et déchargement des fruits et légumes

Savoir-être



- Rigueur
- Attentif
- Sens de l'organisation
- Sens des responsabilités
- Engagement
- Bonne communication
- Pédagogie
- Autonomie
- Fermeté
- Dextérité
- Sens du travail en équipe

Savoir-faire et connaissances



- Parfaire connaissance des familles des produits et caractéristiques respectives
- Maîtrise des procédures de réception et de contrôle des produits
- Règles de manipulation, qualité et hygiène
- Règles de commercialisation des fruits et légumes (réglementation douanière pour l'import/export)
- Organisation chaîne logistique, gestion des stocks
- Règles de conservation
- Habilitation à la manipulation d'engins de manutention et de levage
- Expéditions
- Technique de communication
- Technique de négociation
- SI et logiciels de gestion de l'entreprise
- Méthode HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point)

Formation et prérequis



- Certification de niveau 3 à 5 dans les domaines dans de l'industries alimentaire, agricole, qualité
- CQP agrééur
- Accessible par évolution interne avec une expérience significative en fruits et légumes

Quelles évolutions attendues pour demain ?

Compétences techniques



- Évolution de la réglementation, des règles d'hygiène
- Évolution des produits, des règles de contrôle
- Approche plus « commerçante »
- Réaliser des contrôles chez les producteurs
- Application des exigences des certifications

Compétences environnementales



- Traçabilité des produits
- Règlementation sur les emballages
- Approche RSE

Compétences digitales/numériques



- Digitalisation des outils pour le suivi

Thèmes à prendre en compte pour les formations futures



- *Connaissance des produits : la saisonnalité, la maturation, la qualité gustative ; les critères d'évolution des produits, la maturation et l'affinage*
- *Connaissance filière fruits et légumes : fonctionnement de la filière dans sa globalité, ses rouages*
- *Les évolutions liées aux priorités France 2030 ayant des répercussions sur la qualité des F&L ou les pratiques d'agrèage :*
 - *Dérèglements climatiques*
 - *Connaissances des référentiels qualité de la filière*
 - *Évolution des modes de production (agroécologie, réductions des intrants, limitation des traitements phytosanitaires et conséquences sur l'aspect et la conservation des fruits et légumes*
 - *Évolutions des exigences sur l'hygiène et la sécurité des aliments (bonnes pratiques d'hygiène, gestion des allergènes...)*
- *Accentuer la gestion dématérialisée et l'exploitation des outils informatiques*
- *Veille réglementaire en hygiène et sécurité*
- *Connaitre l'évolution de la réglementation en matière d'emballages (loi AGECE, zéro plastique)*
- *Appréhender la traçabilité des produits*
- *Acquérir une approche plus commerçante*
- *Mise à niveau des outils et techniques de contrôle*
- *Appréhender la RSE dans l'environnement des fruits et légumes frais*

Quelles perspectives professionnelles à venir ?



- *Animateur qualité*
- *Chef agréeur*
- *Acheteur*
- *Responsable d'entrepôt*
- *Responsable de conditionnement*

Chargé RSE

Autres dénominations

- Chargé de mission RSE
- Responsable RSE
- Chargé développement durable

Principales activités



Le ou la chargé (e) RSE aura pour principales activités de :

- Veiller à développer et déployer une politique RSE qui respecte l'environnement, l'éthique et les problématiques sociétales
- Avec l'appui de la direction, définir et mettre en œuvre une stratégie RSE dans tous les métiers de l'entreprise après un audit préalable
- Sensibiliser l'ensemble des salariés et la direction aux questions de développement durable (transition écologique, économique, sociale...)
- Le cas échéant, démontrer en quoi la RSE peut être utile pour l'ensemble des salariés et direction, mais aussi convaincre des bénéficiaires de la politique RSE en s'appuyant sur des preuves factuelles
- Mettre en place un plan d'action et s'assurer régulièrement des progrès de l'entreprise (suivi des indicateurs) et son impact positif sur la société (réduction des déchets, réduction empreinte carbone...)
- Communiquer les évolutions, les plans de progrès pour maintenir un intérêt et engagement collectifs
- S'informer régulièrement du contexte législatif pour adapter la politique de l'entreprise aux nouvelles réglementations et normes : loi Nouvelle Régulations Économiques dite NRE, norme ISO 26 000, GRI, loi de Grenelle, textes réglementaires sur l'environnement, ...
- S'impliquer activement sur d'autres registres comme l'optimisation de la sécurité et le bien-être au travail des salariés, la lutte contre toutes formes de discrimination. S'impliquer le cas échéant, dans la démarche EQVT (Environnement et qualité de vie au travail) de l'entreprise
- S'impliquer le cas échéant dans la lutte contre la culture du harcèlement ou du favoritisme en entreprise
- Réaliser et ou participer à des audits internes, notamment ceux rattachés aux instances juridiques

Savoir-être



- Aptitudes au travail en équipe
- Capacité d'écoute
- Capacité d'analyse et de synthèse (oral et écrit)
- Sens de la priorisation et planification
- Bon relationnel, bon sens de la communication
- Force de proposition et conviction
- Autonomie
- Exigence, rigueur
- Ouverture d'esprit, curiosité
- Fait preuve de pédagogie

Savoir-faire et connaissances



- Connaissance de l'environnement des F&L pour adapter la politique RSE
- Connaissance en développement durable, environnement
- Maîtrise des responsabilités sociale et sociétale des entreprises
- Technique de la gestion de projet
- Techniques de reporting
- Compétences en RH (notion de l'humain) et éthique
- Langues étrangères

Formation et prérequis



- Certification de niveau 6 à 7 dans le domaine de l'environnement, du développement durable, de l'écodéveloppement, de la responsabilité sociétale des entreprises et environnement, des RH (ressources humaines), de la qualité avec une option RSE

Quelles évolutions attendues pour demain ?

Compétences techniques



- Assurer une veille sur tous les volets (réglementaire, législatif, ...)
- Optimisation des coûts de mise en œuvre du développement durable

Compétences environnementales



- La gestion des ressources en eau, énergie
- Le changement climatique, GES, ACV, empreinte carbone, affichage environnemental
- La protection des cultures, fertilisation
- L'agroécologie, biodiversité
- La gestion des emballages, déchets, pertes et gaspillages dans la filière des F&L
- Les ICPE

Compétences digitales/numériques



- Maîtrise des SI

Thèmes à prendre en compte pour les formations futures



- **Développement durable et RSE :**
 - Les fondements
 - Enjeux et ODD (Objectifs du Développement Durable)
 - ISO 26 000
 - Démarches de certification RSE
- **Méthodologie de mise en place de démarche RSE :**
 - Les étapes de la méthodologie
 - Les outils RSE, diagnostic
 - La stratégie RSE et politique d'entreprise
 - Le plan de progrès – indicateurs
 - La mise en place de la veille réglementaire
- **Connaissance filière et enjeux liés au Développement durable :**
 - La filière des F&L et son importance économique
 - La souveraineté alimentaire
 - Les certifications liées aux modes de production, environnement, qualité et sécurité des aliments
- **Enjeux environnementaux :**
 - La gestion des ressources en eau, énergie
 - Le changement climatique, GES (Gaz à Effet de Serre), ACV (Analyse du Cycle de Vie), empreinte carbone, affichage environnemental
 - La protection des cultures, fertilisation
 - L'agroécologie, biodiversité
 - La gestion des emballages, déchets, pertes et gaspillages dans la filière des F&L
 - Les ICPE (Installations Classées Protection de l'Environnement)
- **Enjeux sociétaux et économiques :**
 - Le droit du travail
 - La SST/ergonomie/ conditions de travail
 - La gestion des ressources humaines
 - La perception des consommateurs de F&L
 - Les relations commerciales et achats responsables

Quelles perspectives professionnelles à venir ?



- Chargé / Responsable RH
- Technicien / Responsable qualité
- Consultant RSE

Chef d'entreprise

Directeur général



Autres dénominations

- Responsable d'entreprise
 - Dirigeant TPE-PME
- Grossiste :
- Grossiste à service complet (qui intègre le service livraison pour des clients qui ne se déplacent pas)



Principales activités

Le ou la chef d'entreprise / directeur (trice) général (e) occupe toutes les fonctions de dirigeant (e) d'entreprise dans le secteur des F&L.

Il ou elle aura comme principales activités :

- Définir la stratégie, anticiper le développement de l'entreprise
- Piloter et gérer l'entreprise :
 - Analyser et exploiter les résultats économiques et comptables de l'activité en veillant à garantir sa pérennité financière
 - Définir les objectifs, les stratégies et les moyens de l'entreprise en tenant compte des contraintes et des opportunités internes et externes
 - Analyser les résultats au regard de la politique et des objectifs de l'entreprise et mettre en place les ajustements nécessaires
- Gérer et animer le personnel
- Piloter les achats de produits et fournitures de l'entreprise
- Superviser les négociations avec les fournisseurs
- Maîtriser le droit associé aux produits vendus
- Maîtriser le droit du travail
- Animer les relations extérieures
- Gérer les litiges et réclamations clients, fournisseurs
- Définir et piloter la politique commerciale
- Définir et appliquer la politique qualité, hygiène, sécurité, environnement, et assurer une veille
- Planifier et organiser l'activité de l'entreprise
- Gérer une entreprise spécialisée dans la vente de F & L sur un marché de gros en contact direct avec les acheteurs ou par téléphone.
- Piloter une équipe d'acheteurs vendeurs sur le carreau comme cœur de métier.

Savoir-être



- Relationnel
- Leadership, fédérateur
- Organisation
- Adaptabilité
- Capacité d'anticipation
- Autonomie
- Engagement
- Résistance au stress
- Curieux
- Éthique

Savoir-faire et connaissances



- Gestion financière et comptable
- Contrôle de gestion
- Compétences en RH
- Techniques de reporting (tous thèmes)
- Législation et réglementation du champ d'évolution de l'entreprise
- Droit des affaires, droit social, code du travail
- Maîtrise de la sécurité au travail
- Techniques de vente, de négociation, de gestion de l'activité commerciale (KPI, reporting)
- Caractéristiques des circuits de commercialisation et de transport des fruits et légumes
- Marketing opérationnel dédié au marché des fruits et légumes
- Techniques de communication internes et externes
- Réglementation relative aux produits commercialisés (préparation, conditionnement)
- Maîtrise des certifications liées à l'environnement
- Connaissance approfondie des produits commercialisés, des techniques de production, connaissances du milieu arboricole
- Règles d'hygiène, de qualité et de sécurité alimentaire
- Techniques d'organisation du travail
- Bureautique et logiciels de gestion internes
- Vision stratégique
- Management de cadres, de managers
- Gérer une infrastructure

Formation et prérequis



- Certification de niveau 5 à 7 dans les domaines agricoles, de la gestion ou du commerce
- Formation ou expérience dans les domaines de la gestion, financière ou du développement commercial
- Une expérience de l'environnement et une très bonne connaissance de la filière, de ses acteurs et de leur rôle sont indispensables

Quelles évolutions attendues pour demain ?

Compétences techniques



- Management qui évolue avec les nouvelles générations et le nouveau rapport avec le travail (attente d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée)
- Reprise d'entreprise
- Développer la marque employeur



Compétences environnementales

- *Évolutions environnementales du secteur, les méthodes de productions (pour une meilleure connaissance donc vente des produits)*
- *Pilotage de la transition écologique (emballages, zéro plastique...)*

Compétences digitales/numériques



- *Environnement qui se digitalise, qui se numérise (transition digitale en cours)*
- *E-commerce en temps réel*
- *Maitrise et exploitation des datas pour l'évolution de la structure (stratégie, prise de décisions, ...)*

Thèmes à prendre en compte pour les formations futures



- *Modules de gestion d'entreprise à intégrer dans les formations*
- *Compléter les formations de chef d'entreprise avec des modules sur la connaissance de la filière au sens large, la réglementation associée aux F&L, recherche de fournisseurs*
- *Formation à la reprise d'entreprise*
- *Formation au e-commerce*
- *Veille environnementale et production éco responsable / durable*
- *Management d'équipe adapté aux nouvelles attentes des salariés (articulation vie privée et vie pro, donner du sens, ...)*
- *Savoir mettre en place et déployer une marque employeur*
- *Acculturation aux DATAS, leur exploitation pour un Chef d'entreprise*
- *Accompagnement à la transition numérique/digitale*
- *Accompagnement à la transition écologique*

Attractivité des parcours :

- *Rendre plus visible les formations pour les chefs d'entreprises, les bénéficiaires associés pour la performance de leur entreprise*

Quelles perspectives professionnelles à venir ?



- *Plusieurs voies possibles en fonction des projets professionnels*

Chef de culture

Second d'exploitation



Autres dénominations

- Responsable de culture
- Directeur de verger, d'exploitation
- Responsable de production

Principales activités



Le ou la chef de culture aura pour principales activités de :

Organiser et superviser les travaux liés à la production et la récolte des fruits et légumes en vue d'atteindre les objectifs quantitatifs et qualitatifs :

- Suivre le développement des cultures et planifier les opérations techniques afin d'optimiser le rendement et la qualité de récolte
- Concevoir et mettre en place les cultures (choix des variétés, semences, plants, parcelles...)
- Organiser la protection des cultures contre les ravageurs et maladies (stratégie de protection et adaptation en cours de production)
- Gérer le système d'irrigation et la fertilisation
- Prendre les dispositions nécessaires en fonction du climat
- Contrôler par ordinateur le système de fertirrigation (association de fertilisants à l'arrosage), ainsi que le climat et l'aération des serres le cas échéant
- Assurer la traçabilité des opérations, des intrants et des lots de fruits et légumes

Encadrer le personnel, répartir le travail des équipes, planifier les chantiers, fixer les objectifs et en assurer le suivi :

- Encadrer les opérations culturales
- Piloter la logistique lors des récoltes
- Gérer les relations avec les fournisseurs
- Superviser les stocks, gérer les fournitures
- Calculer les indicateurs de rendement et de productivité
- Assurer le reporting à la direction

Participer à la gestion et à la stratégie de l'exploitation en collaboration avec l'exploitant :

- Assurer une veille technique et réglementaire
- Être moteur dans l'évolution des techniques, méthode de travail et outils

Savoir-être



- Leadership
- Autonomie
- Aptitudes à la prise de décisions
- Sens de l'organisation
- Aisance relationnelle et bonne communication
- Esprit d'équipe
- Anticipation, réactivité
- Sens de l'observation
- Engagement

Savoir-faire et connaissances



- Agronomie et physiologie des plantes
- Connaissance des variétés et des conditions particulières à sa région
- Techniques culturales (sol, amendements, irrigation, fertilisation, taille, palissage...)
- Protection des cultures, connaissance des maladies et ravageurs
- Conduite et réglage des engins agricoles
- Sécurité et santé au travail (SST)
- Exigences environnementales (eau, ICPE...)
- Démarches qualité et de certification, sécurité des aliments
- Exigences réglementaires
- Gestion des approvisionnements
- Maîtrise des outils informatiques
- Analyse des indicateurs technico-économiques

Formation et prérequis



- Certification de Niveau 5 à niveau 7 dans le domaine de la production horticole ou l'agronomie recommandés
- Certiphyto décideur

Quelles évolutions attendues pour demain ?

Compétences techniques



- Robotique et mécanisation (robot, machinisme, agroéquipement) pour diminuer la dépendance aux fournisseurs et/ou machinistes
- Nouveaux engins agricoles
- E-commerce, circuits courts, traçabilité (blockchain, plateforme d'échange)
- Langues étrangères (ressources saisonniers étrangers)

Compétences environnementales



- Approche écologique globale
- Agroécologie / biodiversité
- Protection des cultures, connaissance des maladies et ravageurs émergents
- Évolution des méthodes de protection des cultures
- Vie du sol et agriculture de conservation des sols
- Gestion de l'eau / irrigation
- Gestion de l'énergie
- Changement climatique et incidences sur les cultures
- Éco-production, lutte contre le gaspillage des ressources naturelles
- Démarches environnementales : ACV, label bas carbone...

Compétences digitales/numériques



- Digitalisation des outils de pilotage et de suivi (solutions logicielles, plateforme numérique)
- Maîtrise et exploitation des datas
- Outil d'aide à la décision (OAD)
- Nouvelles technologies d'installations connectées (IOT), de contrôle et commande à distance

Thèmes à prendre en compte pour les formations futures



- Renforcer les techniques de Management et la gestion d'équipes
- Renforcer les connaissances et les notions de base sur le fonctionnement du sol, la gestion de l'eau et de l'énergie, adapter les installations d'irrigation en conséquence
- S'adapter au changement climatique concernant l'évolution des variétés et des modes de culture
- Mener une veille sur l'évolution des ravageurs, des phytosanitaires, des solutions alternatives, savoir sélectionner les espèces de végétaux et leurs combinaisons pouvant créer une écosphère répulsive aux nuisibles
- Développer ses connaissances en robotique et mécanisation
- Développer des modules d'éco-production et préservation des ressources naturelles
- Développer des modules dédiés à la culture hors sol
- Renforcer l'agroécologie, la biodiversité
- Se former à l'analyse technico-économique
- Renforcer ses connaissances juridiques (RH, ICPE, environnement, normes de commercialisation...)
- Intégrer les SI (Systèmes d'Information) et les exploiter (outils d'aide à la décision)
- Comprendre et exploiter les datas pour optimiser la production
- Appréhender le e-commerce, formation à la communication digitale
- Formation en langue adaptée à l'environnement
- Utiliser les nouveaux matériels de production et engins agricoles
- Connaître les aides régionales, nationales, fonds opérationnels européens et savoir les mobiliser pour en bénéficier

Attractivité :

- Partager l'expérience au travers de liens relationnels entre pairs pour un nouveau processus de formation continue (Groupement d'Intérêt Économique et Environnemental)
- Renforcer le lien entre les professionnels et l'enseignement

Quelles perspectives professionnelles à venir ?



- Exploitant agricole
- Conseiller ou technicien culture
- Directeur de production
- Technicien d'expérimentation
- Technico-commercial

Chef d'équipe maraichage ou arboriculture

Autres dénominations

- Responsable de chantier



Métier en tension



Principales activités

Le ou la chef d'équipe production aura pour principales activités de :

Organiser la production :

- Recueillir les informations auprès de l'exploitant ou du chef de culture sur activités à réaliser
- Conduire les opérations culturales (préparation des sols, plantation, semis, irrigation, fertilisation, taille, palissage, protection des cultures, récolte, ...) selon les objectifs de production (quantité, qualité, variétés, ...) et selon les règles d'hygiène, de sécurité et les normes environnementales.
- Peut réaliser les opérations de transformation, de conditionnement ou de commercialisation des produits.

Gérer une équipe :

- Affecter les membres de l'équipe aux différentes activités, chantiers en fonction de leurs compétences
- Dimensionner les équipes en fonction du rythme et de la nature des opérations à réaliser
- Donner les directives, assurer le suivi et les ajustements nécessaires, transmettre les informations aux équipes, réaliser les arbitrages lors des conflits
- Assurer l'intégration des nouveaux arrivants et leur formation au poste
- Évaluer la performance individuelle des membres de l'équipe
- Accueil du personnel / formation in situ / organisation d'un tutorat

Piloter l'activité :

- Organiser le chantier (ressources humaine, matérielles...)
- S'assurer du respect des règles de sécurité et d'hygiène, garantir l'hygiène des locaux, des équipements, du personnel (savoir piloter des opérations de nettoyage)
- Détecter toute non-conformité dans les opérations,
- Garantir la traçabilité des opérations culturales, suivre les indicateurs du pilotage de l'activité
- Enregistrer et communiquer les indicateurs de productivité

Savoir-être



- Sens des responsabilités
- Bonne communication
- Esprit d'équipe, fédérateur
- Autonomie
- Capacités d'adaptation
- Personne de terrain
- Réactivité
- Faire preuve de rigueur et de précision
- Polyvalence
- Motivation

Savoir-faire et connaissances



- Préparer un chantier de production (semis, greffage, récolte...)
- Réaliser les opérations culturales (préparation sol, semis, plantation, fertilisation, irrigation, taille, palissage, protection des cultures, récolte...) le cas échéant
- Identifier les maladies, ravageurs communs, les signes de carences sur le végétal
- Habilité à conduire des engins agricoles, de manutention et de levage
- Réaliser des opérations de maintenance de 1^{er} niveau des outils et équipement
- Identifier les dysfonctionnements
- Évaluer les critères de maturité (calibre, couleur, fermeté...)
- Appliquer les procédures qualité, respecter les règles et procédures d'hygiène et de traçabilité
- Respecter les règles de sécurité et d'environnement
- Manager les hommes
- Maîtriser les outils de bureautique et logiciels internes
- Techniques d'organisation du travail et de formation des équipes

Formation et prérequis



- Certification de niveau 3 à 5 dans les domaines dans de l'agriculture (CAP/BEP en production horticole option production fruitière ou maraîchage)
- Certiphyto applicateur (si le chef d'équipe est amené à réaliser des traitement)
- Accessible par évolution interne avec une expérience significative en fruits et légumes sans diplôme particulier ou pour certains postes de chef d'équipe nécessitant plus de compétences humaines (management) que techniques (exemple chef d'équipe pour les chantiers de récolte en arboriculture)
- Un ou plusieurs Certificat(s) d'Aptitude à la Conduite En Sécurité -CACES- conduite de plateformes peu(vent)t être demandé(s) selon le poste

Quelles évolutions attendues pour demain ?

Compétences techniques



- Suivi des évolutions de normes et des exigences commerciales permettant de garantir la qualité et la bonne hygiène des produits alimentaires
- Former aux évolutions technologiques de pilotage et d'utilisation des agroéquipements (programmation, conduite, maintenance 1^{er} niveau)
- Participation à la maintenance prédictive
- Participation à la mise en place des règles d'hygiène
- Management d'équipes hétérogènes (main d'œuvre saisonnière, étrangères...)
- Calcul des ratios de productivité et utilisation des tableaux de bord
- Encadrement de proximité

Compétences environnementales



- Appréhender les évolutions climatiques et environnementales
- Gestion des pertes et gaspillages, eau, déchets, temps

Compétences digitales/numériques



- Analyse des données afin d'améliorer les process et analyser la qualité
- Utilisation d'outils digitaux pour la traçabilité, le pilotage et le diagnostic
- Digitalisation des procédures

Thèmes à prendre en compte pour les formations futures



- Management d'équipes de nouvelles générations, d'un public hétérogène, management de proximité
- Appliquer et faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité et environnementales, les certifications, les comprendre, les intégrer dans l'activité (accompagner, former le personnel)
- Former aux nouvelles technologies employées en arboriculture et maraîchage
- Former aux outils numériques et process digitaux
- Analyse des données pour améliorer la performance
- Participer à l'ergonomie, aux gestes et postures

Quelles perspectives professionnelles à venir ?



- Second d'exploitation
- Chef de culture
- Chef d'exploitation
- Dirigeant d'exploitation (avec le cas échéant une formation supplémentaire à minima le Brevet Professionnel de Responsable d'exploitation Agricole)

Conducteur de ligne



Autres dénominations

- Conducteur d'équipement de production automatisé
- Agent de fabrication agroalimentaire
- Opérateur de production
- Technicien de fabrication

Principales activités



Le ou la conducteur (trice) de ligne aura pour principales activités de :

- Piloter une ligne de production automatisée, en assurer le paramétrage et les réglages en fonction des produits à traiter
- Organiser les opérations de préparation et de conditionnement sur une ligne donnée : affectation de la ressource, planification des tâches
- Superviser et réajuster les opérations de préparation et de conditionnement : contrôler le respect du cahier des charges, des règles QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement), réajuster l'organisation du travail en fonction des besoins, ...
- Apprécier le bon fonctionnement des organes de sécurité
- Assurer les diagnostics et la maintenance de niveau 1
- Alerter en cas de dysfonctionnement matériel ou en cas de nécessité d'intervention à partir du niveau 2
- Détecter toute non-conformité dans la production
- S'assurer du bon conditionnement des produits dans le respect des règles de conditionnement et d'hygiène et des exigences réglementaires et commerciales
- Mesurer les résultats, évaluer le poids des produits écartés, évaluer la productivité de la ligne, alerter en cas d'écarts majeurs
- Anticiper le besoin en opérateurs et les former sur la ligne (techniques, méthodes, ...)
- Développer les compétences des opérateurs

Savoir-être



- Rigueur
- Attentif
- Précision
- Flexibilité
- Sens de l'analyse
- Communication
- Esprit d'équipe
- Bienveillance
- Fédérateur

Savoir-faire et connaissances



- Fonctionnement, paramétrage et réglage de lignes de production automatisées
- Réaliser des opérations de maintenance de 1^{er} niveau et identifier les dysfonctionnements
- Règles et procédures hygiène, qualité des produits, sécurité des aliments
- Règles de sécurité et d'environnement
- Connaissance des caractéristiques des produits conditionnés et leur état de conservation, connaissance des exigences commerciales et réglementaires
- Maîtrise de la chaîne de conditionnement
- Habilité à conduire des engins (transpalette, chariot élévateur)
- Procédures de nettoyage
- Outils de bureautique et logiciels internes
- Techniques d'organisation du travail et de formation des équipes
- Encadrement de proximité
- Mesure et calcul d'indicateurs de productivité

Formation et prérequis



- Certification de niveau 3 à 5 dans les domaines de l'agroalimentaire, conduite de machines, conduite de ligne, agroéquipements
- CQP conducteur de ligne
- Accessible par évolution interne avec une expérience significative en fruits et légumes

Quelles évolutions attendues pour demain ?

Compétences techniques



- Suivi des évolutions des normes permettant de garantir la qualité et la bonne hygiène des produits alimentaires
- Acculturation aux évolutions technologiques des lignes de plus en plus automatisées et robotisées
- Participation à la maintenance prédictive
- Management d'équipes hétérogènes, de saisonniers pouvant ne pas parler français

Compétences environnementales



- Appréhender les évolutions environnementales en temps réel à des fins de formation des équipes opérationnelles et d'implémentation sur les lignes de conditionnement
- Traçabilité des produits
- Règles d'emballages évolutives
- Gestion des risques de pertes et de gaspillage

Compétences digitales/numériques



- Analyse des données afin d'améliorer les process et analyser la qualité
- Utilisation d'outils digitaux pour le pilotage et le diagnostic

Thèmes à prendre en compte pour les formations futures



- *Management d'équipes de nouvelles générations, d'un public hétérogène, management de proximité*
- *Savoir mener une veille active sur les règles hygiène et sécurité et environnementales, les comprendre, les intégrer dans l'activité (accompagner, former le personnel)*
- *Formation aux contrôles et au respect de la qualité des produits*
- *Former à la traçabilité des produits et aux évolutions des emballages*
- *Former aux technologies employées sur les lignes de conditionnement*
- *Sensibilisation à la maintenance prédictive (meilleure anticipation des risques de panne)*
- *Former aux outils numériques et process digitaux*
- *Analyse des données pour améliorer la performance*
- *Former aux méthodes de pilotage et de diagnostics des lignes composées de systèmes digitaux*

Quelles perspectives professionnelles à venir ?



- *Responsable de la préparation des produits*
- *Responsable station de conditionnement*
- *Chef d'équipe*
- *Responsable de production*
- *Assistant ou relai qualité*

Employé de rayon première gamme



Autres dénominations

GMS :

- Employé de libre-service
- Vendeur conseil
- Commercial

Primeur :

- Employé de vente

Thèmes à prendre en compte pour les formations futures



- La valorisation de l'offre :
 - Les habitudes de consommation et l'analyse du comportement des consommateurs et l'impact sur l'argumentaire de vente
 - Les principes de l'agroécologie
- La connaissance des produits :
 - Les critères de qualité et de fraîcheur
 - Les soins au produit
 - Les origines et les saisons
 - Les caractéristiques gustatives
 - Les utilisations culinaires,
 - Le calendrier des disponibilités,
 - Les méthodes de conservation
 - Les modes de production
- Les mode ventes :
 - Les différents modes de vente
 - Modes de vente et identité du point de vente
- Les principes opérationnels de la présentation des produits :
 - Le respect des plans d'implantation
 - La manipulation des produits
 - Les principes de manutention
 - L'étiquetage
 - Les procédures de traçabilité
 - La réception et le contrôle qualité
 - L'entretien de l'étal

Savoir-être



- Patience, politesse
- Organisation
- Adaptabilité
- Esprit commerçant
- Rigueur
- Sens de l'écoute client, du service
- Résistance physique et au stress
- Esprit d'initiative

Savoir-faire et connaissances



- Haut niveau de connaissance des produits : saisonnalité, origines, caractéristiques gustatives, utilisation culinaire, calendrier des disponibilités, modes de production, conservation
- Savoir apporter les soins au produit, maîtriser les gestes professionnels
- Maîtriser les critères de qualité, d'agrégé
- Connaître les principes de construction de l'assortiment
- Savoir respecter un plan d'implantation
- Maîtriser les règles de présentation fruits et légumes (regroupements par famille, dispositions, modes de présentation...)
- Maîtriser les règles de marquage/traçabilité
- Maîtriser les règles d'hygiène, chaîne du froid, nettoyage
- Savoir diagnostiquer et améliorer la performance de son étal

Formation et prérequis



- Certification de niveau 3 à niveau 5 orientée vente, commerce, distribution
- CQP vendeur
- Possibilité d'intégrer sans certification et se former sur le terrain

Quelles évolutions attendues pour demain ?

Compétences techniques



- Comprendre les évolutions des habitudes de consommation pour ajuster les rotations, commandes, stocks, savoir les anticiper, et proposer des solutions en réponse (fraîche découpe)
- Proposer des conseils en recettes de cuisine ou nutrition
- Comprendre et savoir appliquer les règles d'hygiène concernant les végétaux crus prêt à l'emploi et les produits préparés
- Préparation de commande B to B et B to C, corbeilles, paniers....

Compétences environnementales



- Savoir recommander des produits s'inscrivant dans la protection de l'environnement (produits locaux et bios, faible empreinte carbone, peu d'emballages, gestion des déchets...)
- Appliquer les consignes liées aux démarches QHSE et/ou RSE
- Appliquer les bonnes pratiques de lutte contre le gaspillage
- Intégrer des composantes santé et bien être

Compétences digitales/numériques



- Digitalisation et automatisation des opérations d'étiquetage
- Nouveaux outils métiers émergents :
 - Automatisation des tâches de gestion des stocks
 - Communications numériques
 - Applications smartphone destinées aux clients
 - Traçabilité des produits (Blockchain intra et externe)

Thèmes à prendre en compte pour les formations futures



- *La valorisation de l'offre :*
 - *Les habitudes de consommation et l'analyse du comportement des consommateurs et l'impact sur l'argumentaire de vente*
 - *Les principes de l'agroécologie*
- *La connaissance des produits :*
 - *Les critères de qualité et de fraîcheur*
 - *Les soins au produit*
 - *Les origines et les saisons*
 - *Les caractéristiques gustatives*
 - *Les utilisations culinaires,*
 - *Le calendrier des disponibilités,*
 - *Les méthodes de conservation*
 - *Les modes de production*
- *Les mode ventes :*
 - *Les différents modes de vente*
 - *Modes de vente et identité du point de vente*
- *Les principes opérationnels de la présentation des produits :*
 - *Le respect des plans d'implantation*
 - *La manipulation des produits*
 - *Les principes de manutention*
 - *L'étiquetage*
 - *Les procédures de traçabilité*
 - *La réception et le contrôle qualité*
 - *L'entretien de l'étal*

Quelles perspectives professionnelles à venir ?



- *Vendeur spécialisé*
- *Gestionnaire des stocks*
- *Vendeur en magasin et sur marché*

Énergéticien



Métier en développement

Autres dénominations

- Ingénieur énergétique agricole
- Conseiller énergie dans l'agriculture
- Responsable énergie dans l'agriculture
- Expert en efficacité énergétique agricole
- Technicien en gestion énergétique agricole

Principales activités



L'énergéticien (ne) aura pour principales activités de :

- Optimiser l'énergie nécessaire à la production agricole sous serres et/ou abris chauffés en fonction des produits, du climat tout en garantissant la qualité des produits et le rendement attendu
- Peut également être chargé de superviser la maintenance de ces équipements
- Évaluer les besoins énergétiques de l'exploitation et identifier les sources d'énergie disponibles
- Identifier et mettre en place des systèmes de gestion de l'énergie pour optimiser l'utilisation nécessaire en tenant compte des contraintes de coûts et de durabilité environnementale
- Élaborer des rapports sur la consommation et le coût énergétique de l'exploitation, et proposer des plans d'amélioration
- Recherche d'aides financières par les CEE

Savoir-être



- Bonne communication
- Esprit d'équipe
- Esprit d'analyse et de résolution de problèmes
- Adaptabilité
- Sens de l'organisation
- Attrait environnemental
- Curiosité

Savoir-faire et connaissances



- Compétences technologiques en systèmes de refroidissement, de ventilation, d'irrigation, de chauffage, technologies de contrôle des processus, dynamique des fluides
- Techniques de production (culture, équipements de récolte, techniques de stockage et les technologies de transformation des produits)
- Normes qualité, sécurité, environnementales et réglementations applicables aux équipements énergétiques et aux installations de production
- Audits énergétiques et analyses de données
- Élaboration et en mise en œuvre de projets d'améliorations énergétiques, tels que l'installation de panneaux solaires, de systèmes de récupération de chaleur ou de technologies d'efficacité énergétique

Formation et prérequis



- Certification de niveau 5 à 7 dans le domaine de l'efficacité énergétique
- Un complément dans le domaine de l'agriculture est nécessaire pour la connaissance de l'environnement

Quelles évolutions attendues pour demain ?

Compétences techniques



- Structurer une veille active quant à l'arrivée des nouvelles méthodes et technologies au bénéfice des exploitations et de l'évolution réglementaire

Compétences environnementales



- Intégration, le plus possible, d'énergies renouvelables comme les panneaux solaires, les technologies de bioénergie / biomasse, pompes à chaleur, éoliennes, ainsi que le stockage de l'énergie
- Économie circulaire (énergie de proximité, recyclage des matériaux, ...)
- Gestion approfondie de l'énergie
- Normes environnementales (ISO 50 000, bilan bas carbone, ...)

Compétences digitales/numériques



- Solutions innovantes comme le contrôle et la supervision à distance, la télémaintenance
- Automatisation des outils d'analyses et des bases de données (IA, IoT, Big data)
- Cybersécurité

Thèmes à prendre en compte pour les formations futures



- Appréhender toutes les techniques et technologies concernant les énergies renouvelables,
- Savoir mener une veille active (technologie, énergie, ...)
- Formation à la gestion de l'énergie et l'autoconsommation dans le domaine agricole
- Se former ou renforcer l'exploitation des outils d'analyse des données
- Savoir valoriser, quantifier les bénéfices et le ROI des investissements prévus ou réalisés
- Appréhender la cybersécurité

Quelles perspectives professionnelles à venir ?



- Métier actuellement en développement

Manager de rayon



Autres dénominations

GMS :

- Chef de rayon

Primeur :

- Responsable de point de vente

Principales activités



Le ou la manager de rayon aura pour principales activités de :

L'assortiment et la présentation :

- Proposer, notamment dans le cas d'enseignes intégrées, une offre conforme au plan merchandising de l enseigne
- Proposer, notamment dans le cas d'enseignes non intégrées, une offre conforme aux attentes des clients et tenant compte de la saisonnalité des fruits et légumes.
- Implanter, notamment dans le cas d'enseignes non intégrées, le rayon conformément à la politique merchandising de l'entreprise et dans le respect des produits
- Implanter, notamment dans le cas d'enseignes non intégrées, le rayon en fonction des saisons et des habitudes de consommations locales
- Mettre en scène des produits
- Participer à l'élaboration de la démarche relation client au sein de son rayon (image notamment)
- Faire respecter les règles de sécurité, d'hygiène, de discipline, de tenue et de comportement
- S'assurer du bon fonctionnement et tarage des balances, de la présence des sacs, cohérence des prix (rayons et balances)
- Réaliser et/ou contrôler l'affichage réglementaire et commercial

L'approvisionnement du rayon :

- Maîtriser les stocks, assurer les inventaires
- Établir les commandes de fruits et légumes
- Traiter avec les fournisseurs
- Veiller à ce que l'arrivage corresponde à la commande (quantité et qualité)
- Réaliser les autocontrôles, notamment dans les enseignes en démarche de certification de service
- Assurer le suivi administratif des livraisons et les litiges fournisseurs

La vente :

- Accueillir, renseigner et conseiller les clients avec l'attitude commerciale adéquate
- Prendre en compte les litiges clients et proposer à sa hiérarchie une solution
- S'assurer du bon service client sur son rayon
- Proposer à sa hiérarchie des animations commerciales et les planifier après accord de celle-ci
- Participer à l'animation du point de vente dans le cadre d'opérations spécifiques
- Chiffrer les engagements promotionnels, proposer les suppressions ou créations d'articles
- Assurer un suivi des actions et leur efficacité
- Réaliser des relevés de prix concurrentiels, établir des constats et proposer des plans d'actions
- Entretenir le rayon, soigner les produits

Le management et le pilotage :

- Garantir les résultats économiques (CA et marge) définis en commun avec sa direction
- Établir, hebdomadairement, des prévisionnels de chiffres d'affaires et de marges.
- Animer et former une équipe d'employés de rayon, assurer l'organisation du travail pour un service client satisfaisant
- Élaborer les plannings d'heures et de congés pour son rayon ou secteur, en cohérence avec les objectifs définis par la direction et conformément à la législation en vigueur (soumis à validation de la Direction)
- Suivre et contrôler le nombre d'heures effectuées dans le respect de la législation en vigueur, informer sa direction
- Suivre et contrôler le travail de son équipe, effectuer les mises au point nécessaires, évaluer la performance
- Contribuer au maintien d'un bon climat social et à la réalisation d'un travail de qualité, informer la direction de toute difficulté rencontrée
- Procéder à l'intégration des nouveaux collaborateurs, donner son avis quant à la période d'essai
- Suivre les indicateurs de performance économique du rayon (CA du ou des rayons, CA des opérations, marge, démarque, suivi des heures, niveau de stock...),

Savoir-être



- *Esprit commerçant*
- *Rigueur*
- *Organisation*
- *Sens de l'écoute client, du service*
- *Créativité (présentation des rayons)*
- *Résistance physique*
- *Résistance au stress*
- *Leadership*
- *Adaptabilité*
- *Sens de l'initiative*
- *Bienveillance*
- *Travail en équipe, empathie*

Savoir-faire et connaissances



- *Manager une équipe dans un contexte de forte pénibilité et de forte instabilité (production, demande, aléas, délais...)*
- *Haut niveau de connaissance des produits : saisonnalité, origines, caractéristiques gustatives, utilisation culinaire, calendrier des disponibilités, modes de production, conservation*
- *Maîtriser les critères de qualité, d'agrégage*
- *Savoir construire son assortiment*
- *Maîtriser la rotation des stocks*
- *Maîtriser les règles du merchandising fruits et légumes (regroupements par famille, facing, modes de présentation...)*
- *Maîtriser les règles de marquage*
- *Savoir insuffler une dynamique commerciale*
- *Savoir communiquer en interne pour assurer une bonne dynamique du rayon et donner de l'attractivité au rayon*
- *Savoir conseiller, vendre convaincre*
- *Maîtriser les règles d'hygiène et de sécurité*
- *Avoir les compétences en gestion du rayon :*
 - *Savoir établir le compte d'exploitation*
 - *Maîtriser les achats et les rotations*
 - *Maîtriser la démarque connue et inconnue*
- *Maîtriser de l'anglais et l'espagnol notamment dans les zones touristiques*

Formation et prérequis



- *Certification de niveau 5 à 6 dans les domaines de la vente, du commerce ou de l'agronomie*
- *CQP (Manager d'Unité Commerciale en Commerce Alimentaire de Détail)*
- *Possibilité d'évolution interne avec une expérience notable*

Quelles évolutions attendues pour demain ?

Compétences techniques



- *Comprendre les évolutions des habitudes de consommation pour ajuster les rotations, commandes, stocks, ...savoir les anticiper, et proposer des solutions en réponse (fraîche découpe)*
- *Mieux connaître les modes de production pour une meilleure compréhension de la chaîne de valeur et des évolutions technologiques et environnementales*
- *Être capable d'intégrer le nouveau rapport au travail (meilleure adéquation entre vie professionnelle et vie privée) qu'ont les nouvelles générations et*

Compétences environnementales



- *Savoir recommander des produits s'inscrivant dans la protection de l'environnement (produits locaux et bios, faible empreinte carbone, peu d'emballages, gestion des déchets...)*
- *Connaissance et veille des normes QHSE*
- *Être capable d'argumenter sur les évolutions environnementales, (protection des cultures, techniques de conservation...) pour une meilleure information aux consommateurs*

Compétences digitales/numériques



- *Digitalisation des commandes*
- *Nouveaux outils métiers émergents :*
 - *Automatisation des tâches de gestion des stocks*
 - *Communications numériques*
 - *Applications smartphone destinées aux clients*
 - *Click and collect, drive, livraison a domicile, CRITIZR, too good to go.*
 - *Traçabilité des produits (Blockchain intra et externe)*

Thèmes à prendre en compte pour les formations futures



- *La valorisation de l'offre :*
 - *Les habitudes de consommation et l'analyse du comportement des consommateurs et l'impact sur l'argumentaire de vente*
 - *Les principes de l'agroécologie*
- *La connaissance des produits :*
 - *Les critères de qualité et de fraîcheur*
 - *Les soins au produit*
 - *Les origines et les saisons*
 - *Les caractéristiques gustatives*
 - *Les utilisations culinaires,*
 - *Le calendrier des disponibilités,*
 - *Les méthodes de conservation*
 - *Les modes de production*
- *Les modes de vente :*
 - *Les différents modes de vente*
 - *Modes de vente et identité du point de vente*
- *Les techniques de merchandising :*
 - *La construction de l'assortiment*
 - *Les techniques d'implantation*
 - *L'allocation des linéaires*
 - *Les modes de présentation*
 - *La communication et les services*
 - *L'étiquetage et l'information consommateurs*
 - *Les procédures de traçabilité*
- *L'approvisionnement et l'entretien du rayon*
 - *La supply chain, la chaîne de valeur, partage des pratiques et modes de production avec les producteurs, connaissance de la chaîne de valeur*
 - *Les circuits d'approvisionnement*
 - *La commande*
 - *La réception et le contrôle qualité*
 - *L'entretien du rayon*
- *La gestion de l'exploitation*
 - *L'évaluation des résultats d'exploitation*
 - *L'établissement des prix et la compensation de marge*
 - *La fixation des objectifs et l'analyse des écarts*
 - *Les outils numériques de pilotage*
- *L'organisation de l'équipe fruits et légumes*
 - *La mesure de la productivité et de la performance*
 - *La définition des tâches*
 - *L'établissement des plannings*

Quelles perspectives professionnelles à venir ?



- *Fonctions de direction*

Responsable/ Technicien de culture



Autres dénominations

- *Technicien / Responsable culture spécialité maraîchage ou arboriculture*
- *Conseiller technique cultures*

Principales activités



Le ou la Responsable / Technicien (ne) de culture aura pour principales activités de :

- *Intervenir auprès des producteurs de F&L partenaires*
- *Assurer une mission d'information, de conseil et d'assistance technique aux producteurs :*
 - *Performances techniques et économiques de l'exploitation*
 - *Axes d'amélioration de la performance de l'exploitation pour rester conforme aux référentiels et contraintes de commercialisation*
 - *Négocier avec le producteur un plan de développement de son exploitation*
 - *Préconiser la production des nouvelles variétés en fonction des résultats de la recherche*
 - *Concevoir un plan d'action adapté au projet de développement de l'exploitation et accompagner dans la mise en œuvre*
- *Conseiller le producteur sur les travaux liés à la production et la récolte des fruits et légumes en vue d'atteindre les objectifs quantitatifs et qualitatifs :*
 - *Suivre le développement des cultures et planifier les opérations techniques afin d'optimiser le rendement et la qualité de la récolte*
 - *Concevoir et mettre en place les cultures (choix des variétés, semences, plants, parcelles...)*
 - *Organiser la protection des cultures contre les ravageurs et maladies (stratégie de protection et adaptation en cours de production)*
 - *Gérer le système d'irrigation et la fertilisation*
 - *Prendre les dispositions nécessaires en fonction du climat*
 - *Contrôler par ordinateur le système de fertirrigation (association de fertilisants à l'arrosage), ainsi que le climat et l'aération des serres le cas échéant.*
 - *Assurer la traçabilité des opérations, des intrants et des lots de fruits et légumes*
- *Réaliser une veille technique et règlementaire permettant de produire les données professionnelles et techniques*
- *Interagir avec différentes catégories d'interlocuteurs internes et externes : producteurs, professionnels de l'expédition, exportation, service commercial, qualité, ...*
- *Mettre en place et suivre les certifications*
- *Réaliser des fiches techniques et guides méthodologiques à destination des producteurs*
- *Réaliser les notes et rapports sur l'activité des producteurs*
- *Peut-être spécialisé sur un ou plusieurs produits / mode de culture / techniques culturales / méthode de protection ces cultures...*

Savoir-être



- Capacités d'analyse et de synthèse (oral et écrit)
- Bon communicant, aisance relationnelle
- Approche pédagogique
- Rigueur, organisation
- Adaptabilité
- Sens de l'observation

Savoir-faire et connaissances



- Agronomie et physiologie des plantes
- Connaissance des variétés et des conditions particulières à sa région
- Techniques culturales (sol, amendements, irrigation, fertilisation, taille, palissage...)
- Protection des cultures, connaissance des maladies et ravageurs
- Conduite et réglage des engins agricoles
- Connaissance plus large du monde agricole dans les Fruits et Légumes
- Techniques de transformation de la production de fruits et/ou légumes
- Connaître les typologies d'équipements (robots, machines à trier, convoyeurs, machines d'emballage, lignes de production automatisées, serres pilotées, ...), leurs fonctionnalités et leurs principales caractéristiques techniques.
- Économie de l'exploitation agricole de fruits et/ou légumes
- Règlementation relative à la production de fruits et/ou légumes
- Règles et procédures d'hygiène et de qualité applicables (cahiers de charges, référentiels)
- Techniques de conduite de projet
- Techniques d'organisation du travail
- Techniques de communication
- Bureautique et logiciels internes

Formation et prérequis



- Certification de niveau 4 à 7 dans les domaines des technologies végétales, analyse et conduite des systèmes d'exploitation, agriculture, agronomie, techniques agricoles
- Certiphyto décideur
- Une expérience dans la production des fruits et/ou légumes est appréciée

Quelles évolutions attendues pour demain ?

Compétences techniques



- Développement des compétences en agroécologie
- Robotique et mécanisation (robot, machinisme, agroéquipement) pour diminuer la dépendance aux fournisseurs et/ou machinistes
- Maîtriser les nouveaux outils de production
- Maîtriser les systèmes de mesure et actionneurs (tensiomètres, station météo, réglage irrigation) et outils d'aide à la décision
-

Compétences environnementales



- Approche écologique globale
- Agroécologie / biodiversité
- Protection des cultures, connaissance des maladies et ravageurs émergents
- Évolution des méthodes de protection des cultures
- Vie du sol et agriculture de conservation des sols
- Gestion de l'eau / irrigation
- Gestion de l'énergie
- Changement climatique et incidences sur les cultures
- Éco-production, lutte contre le gaspillage des ressources naturelles
- Démarches environnementales : ACV, label bas carbone...
- Savoir élaborer un bilan carbone

Compétences digitales/numériques



- Digitalisation des outils de pilotage et de suivi (solutions logicielles, plateforme numérique)
- Maîtrise et exploitation des datas
- Outil d'aide à la décision (OAD)
- Nouvelles technologies d'installations connectées (IOT), de contrôle et commande à distance

Thèmes à prendre en compte pour les formations futures



- Améliorer l'offre de formation spécifique arboriculteur avec un volet pratique plus présent
- Renforcer les connaissances et les notions de base sur le fonctionnement du sol, la gestion de l'eau et de l'énergie, adapter les installations d'irrigation en conséquence
- S'adapter au changement climatique concernant l'évolution des variétés et des modes de culture
- Mener une veille sur l'évolution des ravageurs, des phytosanitaires, des solutions alternatives, savoir sélectionner les espèces de végétaux et leurs combinaisons pouvant créer une écosphère répulsive aux nuisibles
- Développer ses connaissances en robotiques et mécanisation
- Intégrer dans les parcours de formation initiale et continue l'éco production, la lutte contre le gaspillage des ressources naturelles
- Savoir réaliser un bilan carbone
- Développer les connaissances et compétences en agroécologie
- Se former à l'analyse technico-économique
- Renforcer ses connaissances juridiques (RH, ICPE, environnement, normes de commercialisation...)
- Intégrer les SI (Systèmes d'Information) et les exploiter (outils d'aide à la décision)
- Comprendre et exploiter les datas pour optimiser la production
- Maîtriser les nouveaux outils de production technologiques

Quelles perspectives professionnelles à venir ?



- Exploitant agricole
- Chef de culture
- Directeur de production
- Technicien d'expérimentation
- Technico-commercial

Responsable QHSE

Technicien QHSE



Autres dénominations

- Ingénieur qualité
- Assistant qualité
- Animateur qualité
- Auditeur qualité
- Technicien certification produit

Principales activités



Le ou la Responsable QHSE (Qualité Sécurité Hygiène et Environnement) ou technicien / technicienne aura pour principales activités de :

- Assurer le management de la qualité, mettre en œuvre la politique qualité au sein de l'entreprise, l'amélioration continue :
 - Gérer la documentation qualité. Rédiger les procédures, le manuel qualité
 - Structurer, coordonner et s'assurer de la cohérence des processus
 - Réaliser la veille réglementaire et technique
 - Mettre en place des démarches de certification notamment en réponse aux demandes clients
 - Former, transmettre, insuffler une culture qualité/Hygiène/Sécurité/Environnement
 - Réaliser des tableaux de bord pour piloter le suivi qualité
- Assurer l'écoute client et le suivi des fournisseurs :
 - Suivi des exigences clients, gestion des réclamations
 - Transcrire les exigences clients, les communiquer et veiller à leur application au sein de l'entreprise
 - Participer à la sélection et l'évaluation des fournisseurs
 - Suivre les prestataires / hygiène-qualité (métrologie, nettoyage & désinfection, sanitation, vêtements de travail)
- Mettre en place et superviser l'hygiène et la sécurité des aliments :
 - Mettre en œuvre l'HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point)
 - Former le personnel au respect des bonnes pratiques, développer la Food Safety Culture
- Réaliser le contrôle qualité des produits (agrégage, processus, poids, étiquetage, autocontrôle des produits finis, contrôle du respect des exigences clients)
- Gérer les risques et mettre en place des plans d'actions pour les maîtriser :
 - Fraude alimentaire
 - "Food defense" relatif à la sécurité du site contre les actions malveillantes
 - Gérer les risques pour le personnel (DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, analyse des risques d'accidents de travail, pénibilité, ergonomie des postes de travail)
- Réaliser des audits de contrôle au sein de l'entreprise, mais aussi auprès des fournisseurs
- Assurer un conseil auprès des producteurs sur la mise en place des bonnes pratiques agricoles et d'hygiène conformément aux exigences des certifications au stade production, suivre le contrôle des résidus de pesticides et autres contaminants
- Contribuer aux actions environnementales et réaliser des tableaux de bord pour assurer un suivi environnement : déchets, rejets, ICPE ...

Savoir-être



- Sens des responsabilités
- Rigueur
- Sens de l'organisation
- Esprit d'analyse et de résolution de problèmes
- Qualité d'écoute
- Aisance relationnelle
- Bonne communication
- Goût du travail en équipe
- Curiosité
- Pédagogie, Diplomatie
- Adaptabilité
- Sens de l'observation
- Sens du détail

Savoir-faire et connaissances



- Très bonnes connaissances de l'entreprise et des produits
- Gestion d'un système qualité en entreprise, du suivi des processus, des techniques et outils de mesures de la qualité, audit, évaluations, notamment des risques
- Règlementation hygiène et sécurité des aliments, référentiels qualité (sécurité alimentaire)
- Critères d'agrèage
- Démarches de certification, de labellisation
- Bilan matière
- Conduite de réunions, animation de groupe
- Gestion des tableaux de bord
- Outils Lean Manufacturing (5S/Kaizen)
- SST (Santé et Sécurité au Travail)
- Management (selon la taille de la structure)
- Référencement des fournisseurs selon les spécifications produits/ services (alimentarité des emballages...)

Expéditeur :

- Qualité de l'exploitation agricole à l'entrepôt, en intégrant l'emballage des produits ainsi que les conditions de transport

Formation et prérequis



- Certification de niveau 4 à 7 dans les domaines agricoles, biologie, industries agro-alimentaires, horticulture, commerce des fruits et légumes, qualité nutrition, sciences des aliments, gestion des industries agroalimentaires, RSE

Quelles évolutions attendues pour demain ?

Compétences techniques



- Hygiène des aliments
- Sécurité des sites
- Lutte contre la fraude
- Évolution des normes (IFS notamment), de la réglementation
- Gestion de la superposition et multiplicité des audits (interne, clients, réglementaires, certifications)
- Approche de coach interne vis-à-vis des équipes
- Gestion de l'alimentarité des emballages
- Conception hygiénique des équipements
- Techniques d'audit
- Méthodes d'analyse des risques



Compétences environnementales

- *Respect de l'environnement en réponse à la réglementation (phytosanitaires notamment), et aux certifications*
- *Enjeux de la politique durable, les évolutions climatiques, énergétique*
- *Compréhension des mécanismes écologiques*
- *Politique anti-gaspillage / politique emballage*
- *Calcul de l'impact carbone*
- *Évolution des contraintes liées à la défense des cultures*
- *Gestion des ICPE (Installations Classées pour l'Environnement)*

Compétences digitales/numériques



- *Pack Office*
- *Maitrise des outils numériques de traçabilité et de communication de l'information*
- *Mettre en place et exploiter des indicateurs de performance*
- *Dématérialisation des processus, accessibilité des données dans l'entreprise*
- *Veille digitale*

Thèmes à prendre en compte pour les formations futures



- *Appréhender les évolutions réglementaires, la lutte contre la fraude, la sécurité des sites, l'environnement*
- *Former les managers aux nouvelles méthodes de management qui accompagne le changement et permet de faire émerger des solutions*
- *Accompagner à la dématérialisation des processus et du management de la qualité*
- *Assurer une veille digitale*
- *Former à l'éco responsabilité et l'anti-gaspillage*
- *Accompagner sur la politique durable, la gestion de l'énergie, l'évolution climatique*
- *Politique RSE à déployer dans l'entreprise*
- *Savoir calculer son impact carbone*
- *Défense des cultures face aux évolutions générales (climat, réglementation, ...)*
- *Créer des modules spécifiques QHSE au secteur des F&L (voir possibilité d'intégrer dans les parcours initiaux)*
- *Mettre en place des accompagnements pour gérer l'aspect relationnel et le poids psychologique liés à l'accumulation et superposition des audits*
- *Formation à la maîtrise de toute la chaîne valeur (notamment pour le stade expéditeur), mais pourra servir tous les stades*
- *Formation aux enjeux de l'emballage*

Quelles perspectives professionnelles à venir ?



- *Responsable de site*
- *Responsable de production*

Responsable achats



Autres dénominations

- Directeur des achats
- Directeurs achats et supply chain
- Acheteur vendeur sur carreau (grossiste)



Principales activités

Le ou la Responsable achats aura pour principales activités de :

Stratégie d'entreprise :

- Définir et piloter la mise en œuvre de la stratégie d'achats de l'entreprise dans l'objectif d'obtenir les meilleurs rapports qualité/prix et délais d'approvisionnement (responsable achat)

Management :

- Assurer l'animation et le pilotage des activités de l'équipe d'acheteurs (euses). Peut également être chargé(e) du sourcing des produits :
 - Fixer les objectifs individuels et d'équipe
 - Gérer le maintien et le développement des compétences de son équipe
 - Appuyer ses équipes et mettre à disposition les moyens
 - Mettre en place des indicateurs clés et les tableaux de bord
 - Évaluer les résultats de ses équipes, animer la politique d'amélioration
- Manager et organiser le reporting à la direction générale
- Optimiser les processus achats de l'entreprise

Implication dans la fonction achat du responsable achat :

- Participer à l'élaboration des contrats cadre
- Effectuer une veille régulière, avec les autres responsables de l'entreprise
- Travailler en transversale avec la logistique amont, aval, les ventes, la qualité, le management de l'offre, le contrôle de gestion et la direction
- Élaborer les cahiers des charges en lien avec les métiers de la vente, de la qualité et de la préparation des produits
- Gérer les problèmes complexes avec les fournisseurs
- Évaluer et ou participer à l'évaluation des fournisseurs
- Gérer les relations institutionnelles avec l'amont (par exemple CNIPT, organisations professionnelles) et les pouvoirs publics (par exemple DGCCRF...)

Achats :

- Organiser et animer la relation avec les fournisseurs
 - Organiser les consultations et les appels d'offres
 - Développer un réseau de fournisseurs partenaires en collaboration avec la qualité et la vente
 - Réaliser un sourcing des nouveaux fournisseurs en collaboration avec le responsable développement commercial et l'équipe qualité
 - Négocier les conditions d'achats auprès des fournisseurs dans le respect de la stratégie d'achat
 - Résoudre les litiges
- Organiser les approvisionnements :
 - Sécuriser l'approvisionnement en analysant le besoin en volume de l'entreprise pour chaque famille de produit, en diversifiant les origines, y compris sur le territoire national, et les fournisseurs
 - Assurer la qualité des produits et veiller au respect des délais et horaires de livraison
 - Gérer, le cas échéant le transport
 - Planifier le cas échéant les livraisons
- Piloter de l'activité :
 - Garantir la qualité et la performance de son panel fournisseurs
 - Participer à l'évaluation de la performance de ses fournisseurs de fruits et légumes
 - Proposer des améliorations

Savoir-être



- *Éthique*
- *Aisance relationnelle*
- *Bonne communication*
- *Capacités de négociation*
- *Capacité à résoudre des problèmes complexes*
- *Esprit de synthèse*
- *Résistance au stress*
- *Empathie*
- *Sens de l'écoute*
- *Autonomie*
- *Prise d'initiatives, innovation*
- *Curiosité*
- *Sens de l'organisation, rigueur*
- *Adaptabilité, flexibilité*
- *Polyvalence*

Savoir-faire et connaissances



- *Connaître les principes de la stratégie d'entreprise, son fonctionnement interne (process, méthodes de ventes, outils) et son positionnement*
- *Savoir manager une équipe dans un contexte de forte instabilité structurelle et conjoncturelle*
- *Maîtriser les techniques d'achat et de négociation et savoir les appliquer aux fruits et légumes*
- *Connaître les règles juridiques (à jour) pour la contractualisation avec les fournisseurs*
- *Savoir élaborer et appliquer un processus de veille technologique, économique et juridique*
- *Savoir utiliser les outils de gestion et analyser des résultats statistiques*
- *Connaissance et maîtrise des indicateurs de performance*
- *Avoir une connaissance et compréhension exhaustive et approfondie des produits vendus par l'entreprise et leurs avantages concurrentiels*
 - *Connaître la réglementation associée aux produits*
 - *Connaître les critères qualité*
 - *Connaître les problématiques de production (aléas climatiques, contraintes réglementaires, ...)*
- *Maîtriser des outils numériques pour piloter la performance*
- *Avoir des connaissances en logistique*

Formation et prérequis



- *Certification de niveau 5 à 7 dans le domaine des achats, de la gestion, de l'économie, du management*
- *Expérience significative dans le domaine des achats exigée pour occuper un poste à responsabilités*

Quelles évolutions attendues pour demain ?

Compétences techniques



- *Savoir orienter les relations entre acheteurs et fournisseurs vers des objectifs stratégiques*
 - *La fonction évolue avec une logique de gestion des ressources fournisseurs en tant qu'apporteurs de solutions globales*
 - *La centralisation et la rationalisation des achats et de la logistique*
 - *Être capable de promouvoir et valoriser les politiques qualité de l'entreprise auprès de ses fournisseurs*
 - *Savoir tenir une posture de "conseiller"*
- *Être capable d'insuffler la culture du partenariat dans toute l'entreprise*
- *Maîtriser les principes de la gestion de projets*



Compétences environnementales

- Capacités à évaluer les politiques environnementales et sanitaires des producteurs : achats responsables, sélection de fournisseurs en fonction de critères de durabilité, empreinte carbone
- Savoir anticiper les conséquences du dérèglement climatique dans le choix des fournisseurs (sécheresse, inondations, ...)
- Capacité à comprendre les politiques RSE de l'entreprise et les enjeux environnementaux de la filière fruits et légumes et à les intégrer dans les process d'achat (connaissance des réglementations en matière de RSE, loi anti-corrupcion, normes RSE et achats responsables)
- Savoir « insuffler » une culture RSE à ses équipes
- Capacité à élaborer un process de veille réglementaire, technique et concurrentiel
- Gestion des moyens de transport

Compétences digitales/numériques



- Savoir utiliser les outils d'analyse prédictive (Big Data) et les adapter aux spécificités fruits et légumes
- Maîtriser des outils numériques de pilotage de la performance, de traçabilité et de partage de l'information et maîtriser les outils d'échanges de données.
- Maîtriser les nouvelles technologies de l'information et outils digitaux
- Intégrer la créativité digitale (exemple recettes)

Thèmes à prendre en compte pour les formations futures



- Les fondamentaux :
 - Connaissance des produits : la saisonnalité, la maturation, qualité gustative et nutritionnelle
 - Connaissance de la filière fruits et légumes : fonctionnement de la filière dans sa globalité, ses rouages, ainsi que les spécificités des stades (exemple les MIN en GMS)
 - Formation en langue (anglais et espagnol pour les achats hors métropole)
- Les évolutions liées aux priorités France 2030 :
 - Dérèglements climatiques et conséquences sur l'approvisionnement
 - Energie, principes de base notion de calcul
 - Appréciation des politiques RSE attendues dans la filière (impact carbone notamment)
 - Connaissances des référentiels de la filière et leur impact sur les approvisionnements
 - Sensibilisation au transport : flottes de véhicules "propres" dans la stratégie et politique achats
 - Mise en place de partenariats pour des achats responsables et inscrits dans une démarche de respect de l'environnement
 - Les stratégies d'achat (centralisés, différenciantes...)
 - Conduite de projets d'achats vers des solutions globales
- Les évolutions numériques et technologiques :
 - Les ERP spécifiques fruits et légumes
 - Les logiciels de traçabilité et les standards de codification
 - La robotisation de la préparation de commande, leur programmation et la conséquence sur les méthodes d'approvisionnement
 - Technologies de l'information, nouveaux outils digitaux, utilisation de logiciels (commandes, plateforme de commandes directes)

Quelles perspectives professionnelles à venir ?



- *Responsable commercial*
- *Responsable achats sur un secteur plus large*
- *Directeur achats*
- *Responsable du sourcing*

Responsable commercial



Autres dénominations

- Directeur des achats
- Directeurs achats et supply chain
- Acheteur vendeur sur carreau (grossiste)

Principales activités



Le ou la Responsable commercial (e) aura pour principales activités de :

Stratégie d'entreprise et marketing :

- Participer à l'élaboration de la stratégie commerciale de l'entreprise et en piloter la bonne application opérationnelle

Marketing :

- Piloter les actions marketing et communication
- Développer des argumentaires de vente et des plaquettes de présentation (en lien avec les fournisseurs)
- Développer des supports de communication à la vente pour les commerciaux
- Rechercher des supports (média, presse, etc.) en vue d'opérations de communication externe
- Organiser des événements à finalité commerciale pour la société de commerce (invitation des fournisseurs, des clients)
- Développer la communication commerciale sur le site internet de l'entreprise

Management :

- Assurer l'animation et le pilotage des activités de l'équipe des vendeurs (euses) :
 - Fixer les objectifs individuels et d'équipe
 - Gérer le maintien et le développement des compétences de son équipe
 - Appuyer ses équipes et mettre à disposition les moyens
 - Mettre en place des indicateurs clés et les tableaux de bord
 - Évaluer les résultats de ses équipes, animer la politique d'amélioration
 - Organiser des séminaires internes de cohésion d'équipe et pour lancer les nouveaux challenges
 - Définir les modalités de rétribution commerciale : motivation, incitations financières, règles relatives à la partie variable des rémunérations
- Manager et organiser le reporting à la direction générale
- Optimiser les processus ventes de l'entreprise
- Assurer une veille commerciale, analyser la concurrence, les évolutions de marchés, identifier les nouvelles cibles de prospection

Implication dans la fonction vente du responsable commercial :

- Participer à promouvoir l'image de l'entreprise et de ses fournisseurs
- Participer à l'élaboration des contrats cadre
- Effectuer une veille régulière, avec les autres responsables de l'entreprise
- Travailler en transversale avec la logistique amont, aval, les achats, la qualité, le contrôle de gestion et la direction
- Élaborer les cahiers des charges en lien avec les métiers des achats, de la qualité et de la préparation des produits
- Gérer les problèmes complexes avec les clients



Principales activités (suite)

Ventes : voir fiche Vendeur-commercial :

- **Itinérant :**
 - *Vendre des produits et des services en démarchant une clientèle de professionnels (clients grands comptes/RHD/GMS) en tenant compte de la stratégie commerciale de l'entreprise et des outils associés*
 - *Développer un portefeuille de clientèle, établir et entretenir la relation commerciale par des visites régulières (fidélisation). Assurer la relation avant-vente et après-vente*
- **En espace de vente :**
 - *Accueillir et conseiller les clients professionnels voire les clients finaux dans leur choix de produits et de services sur un lieu de vente en tenant compte de la stratégie commerciale de l'entreprise et des outils associés*
 - *Organiser et animer le lieu de vente, traiter des informations clients, réaliser les encaissements ainsi que les documents supports à la transaction commerciale*
 - *Assurer la relation avant-vente et après-vente*
- **À distance :**
 - *Assurer et développer une relation commerciale à distance en tenant compte de la stratégie commerciale de l'entreprise et des outils associés, au sein d'une agence commerciale ou d'un centre de relation client*
 - *Réaliser des activités de vente, de conseil et parfois de prospection, dans le cadre d'opérations commerciales planifiées et ciblées*
 - *Gérer les relations clients (suivi des réclamations, relance, ...) et suivre le dossier client en vue de fidéliser la clientèle (relation avant-vente et après-vente)*
 - *Certains professionnels sont exclusivement chargés d'activités de prospection*
- **Dans tous les cas :**
 - *Informers les clients sur la situation conjoncturelle :*
 - *La qualité des produits*
 - *Les disponibilités*
 - *Les délais*
 - *Les prix*
 - *Vendre les produits de l'entreprise et enregistrer les commandes*
 - *Vérifier leur faisabilité qualitative et quantitative et analyser leurs conséquences sur la productivité de l'entreprise*
 - *Réaliser une veille commerciale sur le secteur des fruits et légumes*
 - *Évaluer et identifier les actions à mener en fonction de la clientèle*
 - *Organiser le transport de ses ventes*

Savoir-être



- Capacité d'anticipation
- Sens de la communication interne et externe
- Capacités à convaincre
- Capacités d'écoute
- Force de conviction
- Persévérance
- Aisance relationnelle
- Qualité de Manager
- Résistant au stress
- Curiosité
- Sens du service
- Organisation
- Bonne capacité à décider
- Sens des responsabilités
- Adaptabilité
- Diplomatie
- Sens de l'organisation, rigueur
- Adaptabilité, flexibilité
- Polyvalence
- Capacités managériales (si équipe)

Savoir-faire et connaissances



Pour le métier de responsable commercial :

- Connaître les principes de la stratégie d'entreprise, son fonctionnement interne (process, méthodes de ventes, outils) et son positionnement
- Avoir une connaissance et compréhension exhaustive et approfondie des produits vendus par l'entreprise et leurs avantages concurrentiels
 - Connaître la réglementation associée aux produits
 - Connaître les critères qualité
 - Connaître les problématiques de production (aléas climatiques, contraintes réglementaires, ...)
- Connaître la filière, ses acteurs, leur rôle et leurs principale problématiques opérationnelles (merchandising, construction de leur offre...)
- Maîtriser les marchés, volumes financiers pratiqués, méthodes de calcul CA/marge dans la filière
- Connaître les habitudes et pratiques des clients (surtout à l'étranger)
- Connaître et savoir appliquer les techniques et méthodes du marketing mix et opérationnel
- Savoir manager une équipe dans un contexte de forte instabilité structurelle et conjoncturelle
- Savoir organiser une veille commerciale des marchés et des réseaux d'acheteurs
- Maîtriser les applicatifs métier et la gestion de la relation client
- Maîtriser des outils numériques pour piloter la performance
- Connaître les exigences réglementaires en matière de commerce fruits et légumes :
 - Règles de commercialisation des fruits et légumes
 - Droit du commerce intérieur
 - Droit du commerce international
 - Droit du transport (dont incoterms)
- Connaître les démarches qualité dans l'entreprise et la réglementation associée aux produits commercialisés (sécurité alimentaire)

En plus pour le métier de vendeur :

- Savoir appliquer les techniques de prospection, de conseil, de négociation et de vente de fruits et légumes :
 - Savoir vendre dans un contexte de forte instabilité (Prix variables, conditions climatiques, consommation irrégulière...)
 - Avoir une grande dextérité en calcul mental (pourcentage, prix de vente, coûts marges...)
 - Savoir établir un plan de prospection
 - Savoir identifier les besoins clients Maîtriser l'argumentaire spécifique aux fruits et légumes
 - Savoir négocier la résolution d'un litige dans un contexte de forte périssabilité des produits
 - Maîtriser les techniques et les outils de vente par téléphone
 - Rédiger des offres écrites (y compris process dématérialisé)
 - Savoir organiser et animer des visites clients
 - Savoir rendre compte
 - Planifier les livraisons
 - Capacité à mener des actions de social selling
- Communication (orale, écrite)
- Maîtriser la langue de ses interlocuteurs (notamment anglais, espagnol et allemand)
- Gestion administrative des ventes

Formation et prérequis



- Certification de niveau 5 à 7 à dominante commerciale
- Expérience de l'industrie agroalimentaire, idéalement sur les produits fruits et légumes frais
- Expérience des marchés internationaux
- Peut être accessible sans diplôme spécifique mais avec une forte expérience dans le secteur

Quelles évolutions attendues pour demain ?

Compétences techniques



- Savoir orienter les relations clients vers des objectifs stratégiques
 - Se positionner comme un apporteur de solutions globales
 - Être capable de promouvoir et valoriser les politiques qualité de l'entreprise auprès de ses clients
 - Savoir tenir une posture de "conseiller"
- Être capable d'insuffler la culture du partenariat dans toute l'entreprise
- Maîtriser les principes de la gestion de projets
- Connaître les contraintes des activités de tri, conservation, conditionnement et préparation de commande de l'entreprise
- Savoir évaluer l'impact des décisions commerciales sur l'organisation de l'entreprise et les coûts de fabrication et/ou de préparation
- Le travail en équipe multi services qui se renforce pour assurer une expérience personnalisée au client sur tout le cycle de vente
- Mieux connaître les contraintes et enjeux en amont et en aval pour une meilleure compréhension de la chaîne de valeur et des évolutions technologiques et environnementales

Compétences environnementales



- Savoir anticiper les conséquences du dérèglement climatiques dans l'évolution de l'offre (sécheresse, inondations, disponibilité, origines...)
- Capacité à comprendre les politiques RSE de l'entreprise et les enjeux environnementaux de la filière fruits et légumes et à les intégrer dans les process de vente (connaissance des réglementations en matière de RSE, loi anti-corruption, normes RSE et achats responsables)
- Savoir « insuffler » une culture RSE à ses équipes
- Capacité à élaborer un process de veille règlementaire, technique et concurrentiel
- Gestion des moyens de transport
- Savoir recommander des produits s'inscrivant dans la protection de l'environnement (faible empreinte carbone, peu d'emballages, gestion des déchets...)
- Être capable d'argumenter sur les évolutions environnementales, (protection des cultures, techniques de conservation...) pour une meilleure information aux consommateurs

Compétences digitales/numériques



- *Savoir utiliser les outils d'analyse prédictive (Big Data) et les adapter aux spécificités fruits et légumes*
Utilisation des CRM permettant l'analyse des données clients (profils, attentes, ...)
- *E-commerce*
- *Intégrer la créativité digitale (exemple recettes)*
- *Reporting et suivi de l'activité au travers de KPI*
- *Maîtrise des outils numériques de traçabilité et de partage de l'information*
- *Utilisation efficiente des ERP dans le cadre de sa fonction*

Thèmes à prendre en compte pour les formations futures



- *Les évolutions liées aux priorités France 2030 :*
 - *Appréhender la production durable comme attente des consommateurs et arguments de vente*
 - *Dérèglements climatiques et conséquences sur l'offre*
 - *Energie, principes de base notion de calcul*
 - *Appréciation des politiques RSE attendues dans la filière (impact carbone notamment)*
 - *Connaissances des référentiels de la filière et leur impact sur les approvisionnements*
 - *Appréhender les flottes de véhicules "propres" dans la stratégie et politique achats*
 - *Mise en place de partenariats pour des relations commerciales responsables et inscrites dans une démarche de respect de l'environnement*
 - *Conduite de projets de développement partenariaux de nouveaux produits, vers des solutions globales*
- *Renforcer le Management d'équipe relatif aux nouvelles attentes des salariés*
- *Les évolutions numériques e technologiques :*
 - *Les ERP spécifiques fruits et légumes*
 - *Les logiciels de traçabilité et les standards de codification et les échanges de données*
 - *La robotisation de la préparation de commandes, leur programmation et la conséquence sur le process des ventes*
 - *Technologies de l'information, nouveaux outils digitaux, utilisation de logiciels (commandes, plateforme de commandes directes)*
 - *Techniques du Community manager pour une utilisation efficiente des réseaux sociaux et forums*
 - *Techniques de ventes digitale (nouveau canal), utilisation des ERP, digital marketing*

Quelles perspectives professionnelles à venir ?



- *Chef de secteur commercial*
- *Directeur commercial*
- *Responsable développement du réseau commercial*
- *Directeur de filiale*
- *Manager de développement*
- *Chef des ventes*
- *Responsable de structure*

Responsable de station de conditionnement ou d'entrepôt



Métier en tension

Autres dénominations

- Responsable de la préparation de produits
- Chef d'entrepôt

Principales activités



Le ou la Responsable de station de conditionnement aura pour principales activités de :

- Participer à l'élaboration de la stratégie organisationnelle de l'entreprise et en piloter la bonne application opérationnelle
 - Fixer les objectifs, analyser les résultats obtenus et faire le reporting à la direction
 - Évaluer l'efficacité des processus et proposer des solutions d'amélioration
- Organiser les opérations de préparation et de conditionnement
 - Participer à l'analyse de faisabilité des commandes
 - Informer le service commercial sur les capacités de fabrication et les stocks de produits conditionnés
 - Mettre en place des procédures de réception et d'expédition
 - Planifier (ordonnancement) et suivre les opérations de préparation et de conditionnement, assurer le réajustement des programmes de travail en fonction des besoins et des aléas des opérations de préparation
 - Assurer la planification des apports
 - Assurer la gestion des stocks de fruits et légumes conditionnés et non conditionnés, ainsi que les stocks d'éléments d'emballage (alvéoles, étiquettes, plateaux, palettes...)
 - Définir une stratégie de déstockage des produits en fonction des besoins (cas du stockage de longue durée)
 - Assurer le lien entre les ventes (prise de commandes) et les achats
 - Intégrer les besoins de maintenance à la planification de l'activité
 - Garantir les cadences de fonctionnement et la productivité des opérations
 - Suivre et piloter l'activité (tableaux de bord)
- Assurer la gestion des ressources matérielles de la station de conditionnement
- Apporter un support technique aux équipes de préparation et de conditionnement en cas de pannes machines
- Assurer la gestion des ressources humaines de la station de conditionnement en lien avec les responsables d'unité, piloter le recrutement et l'affectation du personnel opérationnel
- Suivre, faire appliquer et contrôler le respect des consignes et normes d'hygiène, sécurité, qualité et environnement, notamment l'utilisation de la ressource en eau et d'énergie
- Organiser et coordonner la chaîne logistique dans l'entrepôt ou la station de conditionnement (selon la taille de la structure) ou dans les différents lieux de stockage utilisés par l'entreprise
- Réaliser une veille technique et technologique sur les outils de conditionnement et de maintenance

Savoir-être



- *Rigueur*
- *Sens de l'organisation, de la coordination*
- *Leadership*
- *Anticipation, réactivité, adaptabilité*
- *Aisance relationnelle*
- *Goût du travail en équipe*
- *Sens du service*
- *Aptitudes à la négociation et prise de décision*
- *Capacité à gérer la pression*

Savoir-faire et connaissances



- *Parfaite connaissance des produits de l'entreprise*
- *Planifier, organiser et suivre la préparation et le conditionnement des produits*
- *Évaluer les apports réalisés et organiser leur traitement*
- *Maîtriser et gérer les ressources matérielles nécessaires au sein de la station de conditionnement (connaissances industrielles, techniques d'emballage)*
- *Animer et faire appliquer la politique qualité au sein de la station*
- *Évaluer les performances de la station de conditionnement, proposer des améliorations*
- *Gérer la production, gestion des flux*
- *Règles et procédures hygiène et qualité HACCP, ...*
- *Management et gestion des ressources humaines*
- *Maîtriser les techniques de communication*
- *Maîtriser les techniques d'achat et de négociation*
- *Maîtriser les SI et logiciels de l'entreprise*
- *Avoir des connaissances en logistique*

Formation et prérequis



- *Certification de niveau 4 à 7 dans les domaines agroalimentaire, industrie alimentaire, agronomie agriculture*
- *Gestion et pilotage d'une activité de production industrielle*
- *Expérience indispensable en station de conditionnement*

Quelles évolutions attendues pour demain ?

Compétences techniques



- *Évolution des technologies de conservation des produits, des matériels de conditionnement et de stockage des produits végétaux*
- *Nouvelles techniques d'analyse et de contrôle qualité des produits*
- *Robotique et mécanisation des installations permettant de faciliter le travail, améliorer l'ergonomie et pallier le manque de personnel*
- *Lean Management, fidélisation du personnel et prise en compte du personnel saisonnier*
- *Gestion des stocks automatisés (transtockeurs)*
- *Conception hygiénique des équipements*

Compétences environnementales



- *Connaissance des normes et des enjeux environnementaux dans la filière des fruits et légumes frais*
- *Assurer une veille active sur les emballages, la réglementation sur le zéro plastique*
- *Intégrer l'approche RSE à déployer dans l'entreprise*
- *Performance énergétiques des équipements*
- *Gestion des déchets (valorisation, filières d'élimination)*

Compétences digitales/numériques



- *Maitrise des outils numériques de traçabilité et de communication de l'information*
- *Mettre en place et exploiter des indicateurs de performance*
- *Méthodes statistiques d'échantillonnage*
- *Maitrise d'un ERP*
- *Outils digitaux liés à la logistique / SSCC standards EAN*

Thèmes à prendre en compte pour les formations futures



- *Connaissance de la filière des fruits et légumes*
- *Ergonomie*
- *Formation aux évolutions technologiques comme la robotisation, la mécanisation des nouvelles installations*
- *Formation aux évolutions environnementales*
- *Renforcer le Management pour accompagner le personnel permanent et les saisonniers*
- *Formation au Lean Management pour une organisation optimisée et durable*
- *Intégrer les principes de la marque employeur à déployer en entreprise /attractivité de l'entreprise*
- *Adaptation de l'organisation du travail aux nouvelles attentes des salariés (semaine de 4 jours, ...)*
- *Adaptation de l'organisation du travail aux contraintes énergétiques (optimisation des heures creuses ...)*
- *Formation à l'exploitation des SI dédiés à l'environnement*
- *Mettre en place des indicateurs de performance et des tableaux de bords*
- *Intégrer les attentes RSE à déployer en entreprise*
- *Appropriation des nouvelles méthodes de contrôle et d'analyse des produits*

Quelles perspectives professionnelles à venir ?



- *Gestion d'ateliers/entrepôts plus complexes*
- *Responsable d'un centre profit (moyennant une formation complémentaire notamment sur les obligations légales et financières)*

Responsable des achats primeur en magasin ou sur marché

Autres dénominations

- Acheteurs



Métier en tension



Principales activités

Le ou la responsable des achats primeur en magasin ou sur marché aura pour principales activités de :

Stratégie d'entreprise :

- Définir et piloter la mise en œuvre de la stratégie d'achats de l'entreprise dans l'objectif d'obtenir les meilleurs produits, prix et délais d'approvisionnement

Achats :

- Organiser et animer la relation avec les fournisseurs
 - Développer un réseau de fournisseurs, établir les modalités de contractualisation,
 - Réaliser un sourcing des nouveaux fournisseurs
 - Négocier les prix à l'achat, assurer une démarche d'optimisation des achats
 - Résoudre les litiges, maintenir les relations
 - Évaluer et ou participer à l'évaluation des fournisseurs
- Anticiper les achats en fonction des commandes, des évènements, des saisons
- Garantir la qualité et la performance de son panel fournisseurs, les évaluer
- Acheter les produits en fonction des besoins de ses points de vente ou de ses clients en B to B et de la connaissance de ses fournisseurs
- Recommander des prix de vente en fonction des prix d'achat et du marché

Organiser les approvisionnements :

- Assurer la bonne gestion des stocks des F&L frais
- Sécuriser l'approvisionnement en analysant le besoin en volume de l'entreprise pour chaque famille de produit, en diversifiant les origines et les fournisseurs
- Assurer la qualité des produits et veiller au respect des délais et horaires de livraison
- Gérer le transport
- Planifier les livraisons

Management (pour les entreprises de grande taille) :

- Assurer l'animation et le pilotage des activités de l'équipe d'acheteurs (euses). Peut également être chargé(e) du sourcing des produits :
 - Fixer les objectifs individuels et d'équipe
 - Gérer le maintien et le développement des compétences de son équipe
 - Appuyer ses équipes et mettre à disposition les moyens
 - Mettre en place des indicateurs clés et les tableaux de bord
 - Évaluer les résultats de ses équipes, animer la politique d'amélioration
- Manager et organiser le reporting à la direction générale
- Optimiser les processus achats de l'entreprise
- Élaborer les cahiers des charges en lien avec les métiers de la vente, de la qualité et de la préparation des produits
- Piloter de l'activité :
 - Garantir la qualité et la performance de son panel fournisseurs.
 - Participer à l'évaluation de la performance de ses fournisseurs de fruits et légumes
 - Proposer des améliorations

Savoir-être



- *Capacités d'écoute*
- *Éthique*
- *Aisance relationnelle*
- *Capacités à communiquer et convaincre*
- *Capacité à résoudre des problèmes complexes*
- *Esprit de synthèse*
- *Capacités d'anticipation*
- *Résistance au stress*
- *Travail en équipe, empathie*
- *Autonomie, organisation, prise d'initiatives*
- *Rigueur, fiabilité*

Savoir-faire et connaissances



- Avoir une connaissance et compréhension exhaustive et approfondie des produits vendus par l'entreprise et leurs avantages concurrentiels
 - *Connaître les saisons et les origines*
 - *Connaître la réglementation associée aux produits*
 - *Connaître les critères qualité*
 - *Connaître les problématiques de production (aléas climatiques, contraintes réglementaires, ...)*
- *Maitrise des exigences des points de vente*
- *Maîtriser les techniques d'achat et de négociation et savoir les appliquer aux fruits et légumes*
- *Savoir constituer un réseau de fournisseurs (producteurs, confrères...)*
- *Connaître les règles juridiques (à jour) pour la contractualisation avec les fournisseurs*
- *Savoir gérer les conflits*
- *Savoir évaluer des fournisseurs*
- *Maîtriser la réglementation, les règles de commercialisation*
- *Savoir utiliser les outils de gestion et analyser des résultats statistiques tableaux de bord, indicateurs de performance*
- *Maîtriser des outils numériques pour piloter la performance*
- *Maîtriser les marges*
- *Connaître les principes de la stratégie d'entreprise, son fonctionnement interne (process, méthodes de ventes, outils) et son positionnement*
- *Savoir manager une équipe dans un contexte de forte instabilité structurelle et conjoncturelle*
- *Savoir élaborer et appliquer un processus de veille technologique, économique et juridique*

Formation et prérequis



- *Certification de niveau 5 à niveau 7 dans le domaine des achats, de la gestion, de l'économie, du management*
- *Expérience significative dans le domaine des achats exigée pour occuper un poste à responsabilités*

Quelles évolutions attendues pour demain ?

Compétences techniques



- *Savoir orienter les relations entre acheteurs et fournisseurs vers des objectifs stratégiques*
 - *La fonction évolue avec une logique de gestion des ressources fournisseurs en tant qu'apporteurs de solutions globales*
 - *La centralisation et la rationalisation des achats et de la logistique*
 - *Être capable de promouvoir et valoriser les politiques qualité de l'entreprise auprès de ses fournisseurs*
 - *Savoir tenir une posture de "conseiller"*
- *Être capable d'insuffler la culture du partenariat dans toute l'entreprise*

Compétences environnementales



- *Capacités à évaluer les politiques environnementales et sanitaires des fournisseurs et des producteurs (achats responsables, sélection de fournisseurs en fonction de critères de durabilité)*
- *Trouver la bonne équation qualité/prix/conscience environnementale*
- *Savoir anticiper les conséquences du dérèglement climatiques dans le choix des fournisseurs (sécheresse, inondations, ...)*
- *Savoir « insuffler » une culture RSE à ses équipes*
- *Capacités à élaborer un process de veille réglementaire, technique et concurrentiel*
- *Gestion des moyens de transport*
- *Notions de calcul de dépenses énergétiques*

Compétences digitales/numériques



- *Maitriser des outils numériques de pilotage de la performance, de traçabilité et de partage de l'information et maitriser les outils d'échanges de données*
- *Maitriser les nouvelles technologies de l'information et outils digitaux*
- *Intégrer la créativité digitale (exemple recettes)*
- *Savoir utiliser les outils d'analyse prédictive (Big Data) et les adapter aux spécificités fruits et légumes*
- *Être capable d'utiliser les outils du e-commerce en B to B*



Thèmes à prendre en compte pour les formations futures

- *Les fondamentaux :*
 - *Connaissance des produits : la saisonnalité, la maturation, qualité gustative et nutritionnelle*
 - *Connaissance filière fruits et légumes : fonctionnement de la filière dans sa globalité, ses rouages, ainsi que les spécificités des stades*
 - *Le droit du commerce*
 - *Monter en niveau concernant les langues (espagnol et anglais)*
 - *Renforcer le management*
 - *Développer une approche marque employeur et fidélisation du personnel*
- *Les évolutions liées aux priorités France 2030 :*
 - *Dérèglements climatiques et conséquences sur l'approvisionnement*
 - *Energie, principes de base notion de calcul*
 - *Appréciation des politiques RSE attendues dans la filière (impact carbone notamment)*
 - *Connaissances des référentiels de la filière et leur impact sur les approvisionnements*
 - *Appréhender les flottes de véhicules "propres" dans la stratégie et politique achats*
 - *Mise en place de partenariats pour des achats responsables et inscrits dans une démarche de respect de l'environnement*
 - *Les stratégies d'achat (centralisés, différenciantes...)*
 - *Conduite de projets d'achats vers des solutions globales*
- *Les évolutions numériques e technologiques :*
 - *Les logiciels de traçabilité et les standards de codification*
 - *Technologies de l'information, nouveaux outils digitaux, utilisation de logiciels (commandes, plateforme de commandes directes)*

Quelles perspectives professionnelles à venir ?



- *Responsable commercial*
- *Responsable de point de vente*

Responsable maintenance

Agroéquipement et technologies innovantes



Autres dénominations

- Agent de maintenance
- Technicien maintenance
- Directeur technique de la maintenance et de l'entretien

Principales activités



Le ou la Responsable maintenance agroéquipement et technologies innovantes aura pour principales activités de :

- Mettre en place les installations et équipements mécanisés et robotisés et les maintenir en condition opérationnelle
- Mettre en place et mener à bien un planning de maintenance, prédictif et curatif, adapté aux moyens de production de l'entreprise, en accord avec la sécurité (notamment avec les normes QHSE [qualité, hygiène, sécurité et environnement]), le budget ainsi que les contraintes de production (maintenance prédictive, préventive et corrective)
- Détecter les besoins en sous-traitance, effectuer les achats de matériel
- Organiser l'atelier de maintenance : inventaire des pièces, rangement
- Travailler en étroite collaboration avec les responsables de production et les opérateurs et être force de proposition pour l'amélioration des installations permettant de remplacer des opérations humaines dangereuses ou pénibles, et gagner en productivité
- Assurer les diagnostics, hiérarchiser les actions curatives et résoudre les pannes d'équipements
- Réaliser la traçabilité associée à la vie des installations conformément aux processus et exigences de certification de l'entreprise
- Travailler en étroite collaboration avec les fournisseurs pour l'acquisition de nouveaux équipements et la résolution des problèmes de garantie et d'entretien, et réaliser une veille active
- Assurer l'amélioration continue des installations et équipements, participe à l'intégration de systèmes innovants
- S'assurer de la conformité aux normes de sécurité, qualité et d'hygiène des installations
- Peut être amené à superviser une équipe de maintenance

Savoir-être



- Sens des responsabilités
- Leadership
- Bonne communication
- Goût du travail en équipe
- Gestion du stress
- Sens de l'organisation, des priorités
- Esprit d'analyse et de résolution de problèmes
- Qualité d'écoute
- Curiosité, ouverture d'esprit
- Créativité
- Innovant, force de proposition

Savoir-faire et connaissances



- Polyvalence dans les différents domaines techniques : mécanique, électrotechnique, électronique, hydraulique, pneumatique, informatique industrielle, automatismes, robotique
- Systèmes de commande et de régulation des équipements (robots, machines à trier, convoyeurs, machines d'emballage, lignes de production automatisées, serres pilotées, ...)
- Gestion des stocks de pièces détachées
- Savoir planifier les interventions de préventives de maintenance
- Normes de sécurité, de certification machines, hygiène
- Anglais technique
- Caces (chariots élévateurs)
- Management
- Logiciels de GMAO et de GPAO

Formation et prérequis



- Certification de niveau 4 à 7 dans les domaines maintenance agricole, industrielle, robotique, automatismes industriels
- CQPM chargé d'intégration en robotique industrielle, technicien de maintenance des matériels agricoles avec de l'expérience

Quelles évolutions attendues pour demain ?

Compétences techniques



- Nouvelles technologies d'installations connectées (IOT), de contrôle et commande à distance, d'impression 3D
- Compétences sur l'IA
- Lignes robotisées (triage, conditionnement)
- Récolte robotisée
- Intégrer les process liés aux produits dans les formations pour coller au plus proche de l'environnement (récolte, conditionnement, expédition, vente, ...)
- Connaissance des démarches de certification dans la filière des fruits et légumes
- Rédaction d'un cahier des charges fonctionnel pour les nouveaux équipements

Compétences environnementales



- Choix des équipements et consommables économes en énergie et respectueux de l'environnement
- Appréhender la réglementation et les normes dans le secteur, ainsi que la qualité des produits
- Appréhender les contraintes liées au climat, à la gestion de l'eau
- Intégrer des concepts de gestion de l'énergie solaire et autres sources renouvelables

Compétences digitales/numériques



- Plateformes IoT
- Logiciels de simulation
- CAO et DAO
- Systèmes d'information géographique (SIG)

Thèmes à prendre en compte pour les formations futures



- *Intégrer toutes les étapes de culture, de conservation et de conditionnement, depuis la plantation jusqu'au conditionnement*
- *Avoir un bon niveau de connaissance des contraintes liées aux fruits et légumes (résistance aux chocs, conditions de conservation...)*
- *Formation aux fondamentaux agroalimentaires*
- *Formation à la conception hygiénique des équipements*
- *Formation aux normes et qualité exigées dans le secteur*
- *Intégrer les compétences liées aux nouvelles technologies telles que :*
 - *Fabrication additive*
 - *Programmation IOT*
 - *Maintenance avancée (prédictivité, télémaintenance)*
 - *IA*
 - *Lignes robotisées*
 - *Récolte robotisée*
 - *Drones*
- *Accompagner la montée en compétences sur les SI métier*
- *Formation aux diagnostics liés aux nouvelles technologies employées*
- *Renforcer le management et la gestion d'équipe*
- *Eco production, maîtrise des installations pour y répondre (gestion de l'eau, irrigation, prise en compte du climat, ...)*
- *Appréhender la gestion de l'énergie solaire, notamment pour les serres (éclairage par exemple)*
- *Rédaction de cahiers des charges fonctionnels des équipements, savoir déterminer l'outil adéquat en lien avec le contexte et le retour sur investissement*

Quelles perspectives professionnelles à venir ?



- *Responsable de site*
- *Technicien conseiller machinisme*
- *Technico-commercial pour un distributeur de machines agricoles*

Responsable des Ressources Humaines

Autres dénominations

- Responsable de l'administration du personnel
- DRH adjoint
- Administrateur des ressources humaines

Principales activités



Le ou la Responsable des ressources humaines aura pour principales activités de :

- Assurer l'administration et la gestion des ressources humaines de l'entreprise
- Participer à la définition de la stratégie RH et à la préparation des budgets annuels
- Définir les projets, la politique RH (gestion du temps de travail, formation, recrutement, mobilité, GEPP, amélioration des conditions de travail, politique de rémunération) et en assurer la mise en œuvre
- Assurer la recherche de profils et le recrutement des collaborateurs permanents
- Piloter les campagnes de recherche de saisonniers
- Assurer les démarches administratives classiques et spécifiques pour des travailleurs étrangers (saisonniers principalement)
- Effectuer une veille économique, juridique et sociale
- Mettre en place des outils de reporting et tableaux de bord RH
- Piloter l'élaboration du bilan social
- Superviser l'administration de la paie
- Élaborer les tableaux de bord sociaux pour assurer le suivi de l'activité (absentéisme, rémunération, congés, ...)
- Garantir l'application de la réglementation sociale
- Animer les relations avec les partenaires sociaux et les représentants du personnel (CSE)
- Assurer la communication interne et externe (promotion de la marque employeur, organisation d'évènement, participation à des forums, job dating, développement d'une culture d'entreprise, ...)
- Participer à la mise en œuvre de la politique qualité de l'entreprise et mettre en œuvre les exigences RH des démarches de certification
- Élaborer et mettre en œuvre, avec les directions opérationnelles, la politique formation de l'entreprise

Savoir-être



- Sens de l'organisation et rigueur
- Disponibilité
- Sens du service
- Aisance relationnelle et bonne communication
- Sens de l'écoute
- Intelligence émotionnelle
- Sens de la négociation, force de conviction
- Créativité
- Réactivité
- Autonomie
- Adaptabilité, flexibilité
- Capacités managériales (si équipe)

Savoir-faire et connaissances



- Connaissances fondamentales inhérentes à la fonction RRH
- Accompagner les salariés dans leurs projets professionnels et leur évolution
- Connaissance du fonctionnement et des métiers présents dans l'entreprise pour assurer des recrutements efficaces, mais aussi pour adapter la politique RH
- Maîtrise des normes, des techniques et de la réglementation administrative et juridique associées au secteur
- Maîtrise d'outils de veille juridique et sociale pour s'informer des évolutions
- Connaissance des méthodes et outils d'évaluation, de planification, techniques de recrutement et d'entretien
- Maîtrise de la bureautique, notamment du pack Office
- Maîtrise des logiciels RH : SIRH, paie, gestion du temps de travail, ...
- Connaissance des outils et des méthodes de communication RH
- Maîtrise des contraintes d'organisation du travail requis sur un site de production (exploitation, station de conditionnement, horaires décalés, travail de nuit, annualisation du temps de travail...)
- Maîtrise des dispositifs de recrutement de personnel étranger (OFI-OMI)
- Maîtrise des dispositifs de formation (AFEST VAE) et de leurs financements, relation avec les OPCO
- Connaissance des conventions collectives
- Maîtrise des dispositifs de mutualisation de la main-œuvre (prêt de main-d'œuvre, groupements d'employeurs, GEI- Groupement d'Entreprises d'Insertion)
- Maîtrise de l'anglais et de l'espagnol écrit et oral, incontournable dans les grands groupes, dans les entreprises à dimension internationale ou lorsqu'un site est basé à l'étranger, ex : importateur, exportateur, mais également lors des campagnes de recrutement de saisonniers (Espagne, Maroc, Amérique du sud, ...)
- Connaissance des techniques de management (si équipe)
- Maîtriser les différents types de contrats utilisés dans la filière FL et notamment les contrats saisonniers et les contrats intérim

Formation et prérequis



- Certification de Niveau 5 à Niveau 7 dans les domaines RH, économie - gestion, droit social
- Expérience requise souhaitée dans les RH

Quelles évolutions attendues pour demain ?

Compétences techniques



- *Appréhender les attentes des salariés en pleine évolution :*
 - *Donner du sens*
 - *Articulation vie professionnelle/vie privée*
 - *QVCT*
 - *RH market*
 - *Marque employeur*
 - *Fidélisation*
- *Accompagnement au changement*
- *Gestion des compétences, perspectives d'évolution*
- *Recrutement de saisonniers étrangers en croissance*
- *Techniques de recrutement à faire évoluer pour attirer*

Compétences environnementales



- *Maîtriser le volet RSE*
- *Maîtriser les dispositifs de transition écologique : Diagnostic Action de maturité écologique*

Compétences digitales/numériques



- *Dématérialisation des démarches administratives*
- *Dématérialisation de la paie, de la gestion des congés*
- *Accéder rapidement aux informations*
- *Communication RH digitale*

Thèmes à prendre en compte pour les formations futures



- *Gestion des contrats et encadrement de l'emploi saisonniers et exigences administratives*
- *Conception et construction de plan de formation pour l'emploi saisonnier*
- *Connaitre les formations nécessaires à la prise en compte des certifications qualité inhérentes au secteur des F&*
- *Maitrise des nouveaux enjeux sociaux, nouvelles attentes des salariés (télétravail, horaires, système de travail "agile" pour une articulation vie privée/vie professionnelle...)*
- *Formation à la fonction RSE à structurer dans l'entreprise avec les valeurs de celle-ci et pour répondre aux obligations à venir*
- *Accompagner les managers au management "agile"*
- *Recruter autrement, travailler avec les cellules d'insertion professionnelle*
- *Maitriser les principes et le déploiement de la marque employeur*
- *Mise à niveau des obligations employeur, droit du travail, réglementation*
- *Communication RH digitale*
- *Formation aux langues Anglais et Espagnol (appel aux saisonniers étrangers)*
- *Intégrer le management et la communication RH dans les parcours de formation d'ingénieurs (aujourd'hui trop orientées gestion de projet)*

Quelles perspectives professionnelles à venir ?



- *Directeur des ressources humaines*
- *Responsable de gestion des carrières*
- *Responsable du développement RH*
- *Responsable des relations sociales*
- *Responsable du recrutement*
- *Consultant en recrutement*

Tractoriste



Autres dénominations

- Conducteur d'engins agricoles
- Conducteur/chauffeur de tracteur

Principales activités



Le ou la tractoriste aura pour principales activités de :

- Appliquer les consignes données par le chef de culture ou le responsable d'exploitation
- Assurer le pilotage, l'entretien et le nettoyage des outils, des matériels et des engins mécaniques fixes ou animés, avec ou sans attelage, dédiés à la préparation ou à l'entretien de parcelles agricoles
- Participer à la sélection des outils adaptés en fonction des travaux à effectuer, d'états des terrains et des conditions climatiques
- Préparer le terrain avant la plantation ou la récolte, notamment en labourant, en nivelant et en fertilisant le sol
- Semer, réaliser les plantations et l'entretien des cultures, y compris l'irrigation, le désherbage et la lutte contre les ravageurs et les maladies
- Appliquer, pulvériser convenablement les produits phytosanitaires
- Récolter et transporter les produits
- Enregistrer les données relatives aux activités agricoles, telles que les conditions météorologiques, les rendements et les coûts

Savoir-être



- Rigueur
- Sens des responsabilités, vigilance
- Autonomie
- Qualité d'écoute
- Adaptabilité
- Bonne communication
- Goût du travail en équipe
- Goût du travail fait avec précision

Savoir-faire et connaissances



- Conduite d'engins agricoles simples et complexes (permis C, C1, CE, C1E)
- Entretien, nettoyage, maintenance, dépannage, réglage des équipements
- Normes de sécurité et de conformité des équipements (tracteurs, engins mécaniques, attelages...)
- Contrôle de la qualité des travaux réalisés
- Règlementation sur les produits phytosanitaires
- Règles sur les traitements nécessaires en fonction des produits et leurs conditions d'application
- Techniques de pulvérisation
- Savoir lire, écrire et compter (dosage de produits)

Formation et prérequis



- Certificat de spécialisation agricole, CQP dans le domaine de l'agriculture (tractoriste, conducteur d'engin)
- Certification de niveau 3 à 4 dans les domaines tractoriste, agroéquipement, maintenance des matériels, techniques et services en matériels agricoles ou génie des équipements agricoles
- Certiphyto décideur ou applicateur
- Permis à la conduite d'engins (C, C1, CE, C1E)

Quelles évolutions attendues pour demain ?

Compétences techniques



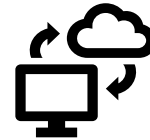
- *Eco-conduite des engins agricoles toujours plus perfectionnés*
- *Apprentissage et maîtrise des nouvelles technologies embarquées dans les engins*
- *Électronique pour la maintenance*

Compétences environnementales



- *Pratiques agricoles durables et respectueuses de l'environnement : rotation des cultures, gestion de l'eau, lutte biologique contre les ravageurs, sobriété énergétique, ...*
- *Gestion des déchets agricoles, recyclage (restes de récoltes, produits chimiques, ...)*
- *Prise en compte de la biodiversité et de la protection des espèces animales et végétales lors de la réalisation des opérations agricoles*
- *Connaissance et mise en œuvre des réglementations environnementales et sanitaires en vigueur pour assurer la conformité aux normes environnementales et éviter les risques de pollution et de contamination*

Compétences digitales/numériques



- *Utilisation de systèmes de navigation GPS et utilisation des logiciels de gestion agricole*
- *Maintenance des équipements agricoles numériques*

Thèmes à prendre en compte pour les formations futures



- *Formation spécifique à l'écoconduite des engins agricoles*
- *Compétences sur les gestes et postures*
- *Appropriation des nouvelles technologies intégrées dans les engins et les nouvelles méthodes de guidage : GPS par exemple*
- *Formation à la maintenance dédiée au matériel de nouvelle génération : équipements numériques, électronique, ...*
- *Intégrer dans la formation initiale et continue une approche environnementale plus large : recyclage, biodiversité, pratiques durables, ...*
- *Créer des guides d'appropriation rapide pour les nouveaux embauchés et saisonniers*

Quelles perspectives professionnelles à venir ?



- *Chef de culture*
- *Chef d'exploitation*
- *Chef d'équipe*

Vendeur commercial



Métier en tension

Autres dénominations

Itinérant :

- Commercial
- Technico-commercial itinérant
- Attaché technico-commercial
- Attaché commercial itinérant
- Chargé de clientèle

En espace de vente :

- Vendeur comptoir
- Vendeur conseil
- Vendeur magasin, carreau
- Conseiller de vente
- Vendeur showroom

Autres dénominations (suite)

À distance :

- Téléprospecteur / télévendeur
- Télé-commercial
- Technico-commercial sédentaire
- Assistant commercial
- Conseiller commercial
- Vendeur/commercial sédentaire

Principales activités



Le ou la vendeur (euse) /commercial (e) aura pour principales activités de :

Itinérant :

- Vendre des produits et des services en démarchant une clientèle de professionnels (clients grands comptes/RHD/GMS) en tenant compte de la stratégie commerciale de l'entreprise et des outils associés
- Développer un portefeuille de clientèle, établir et entretenir la relation commerciale par des visites régulières (fidélisation). Assurer la relation avant-vente et après-vente

En espace de vente :

- Accueillir et conseiller les clients professionnels voire les clients finaux dans leur choix de produits et de services sur un lieu de vente en tenant compte de la stratégie commerciale de l'entreprise et des outils associés
- Organiser et animer le lieu de vente, traiter des informations clients, réaliser les encaissements ainsi que les documents supports à la transaction commerciale
- Assurer la relation avant-vente et après-vente

À distance :

- Assurer et développer une relation commerciale à distance en tenant compte de la stratégie commerciale de l'entreprise et des outils associés, au sein d'une agence commerciale ou d'un centre de relation client
- Réaliser des activités de vente, de conseil et parfois de prospection, dans le cadre d'opérations commerciales planifiées et ciblées
- Gérer les relations clients (suivi des réclamations, relance, ...) et suivre le dossier client en vue de fidéliser la clientèle (relation avant-vente et après-vente)
- Certains professionnels sont exclusivement chargés d'activités de prospection

Dans tous les cas :

- Informer les clients sur la situation conjoncturelle :
 - La qualité des produits
 - Les disponibilités
 - Les délais
 - Les prix
- Vendre les produits de l'entreprise et enregistrer les commandes
- Vérifier leur faisabilité qualitative et quantitative et analyser leurs conséquences sur la productivité de l'entreprise Réaliser une veille commerciale sur le secteur des fruits et légumes
- Évaluer et identifier les actions à mener en fonction de la clientèle
- Organiser le transport de ses ventes
- Évaluer sa performance commerciale

Savoir-être



- *Aisance relationnelle*
- *Organisation*
- *Rigueur*
- *Sens de la fidélisation*
- *Force de conviction*
- *Persévérance*
- *Gestion du stress*
- *Prise d'initiative*
- *Polyvalence*
- *Savoir rendre compte*

Savoir-faire et connaissances



- *Connaissance des produits, la saisonnalité, les méthodes de production, les qualités gustatives, la conservation*
- *Connaître la filière, ses acteurs, leur rôle et leurs principales problématiques opérationnelles (merchandising, construction de leur offre...)*
- *Savoir appliquer les techniques de prospection, de conseil, de négociation et de vente de fruits et légumes :*
 - *Savoir vendre dans un contexte de forte instabilité (Prix variables, conditions climatiques, consommation irrégulière...)*
 - *Avoir une grande dextérité en calcul mental (pourcentage, prix de vente, coûts marges...)*
 - *Savoir établir un plan de prospection*
 - *Savoir identifier les besoins clients Maîtriser l'argumentaire spécifique aux fruits et légumes*
 - *Savoir négocier la résolution d'un litige dans un contexte de forte périssabilité des produits*
 - *Maîtriser les techniques et les outils de vente par téléphone*
 - *Rédiger des offres écrites (y compris process dématérialisé)*
 - *Savoir organiser et animer des visites clients*
 - *Savoir rendre compte*
 - *Capacité à mener des actions de social selling*
- *Connaître les exigences réglementaires en matière de commerce fruits et légumes :*
 - *Règles de commercialisation des fruits et légumes*
 - *Droit du commerce intérieur*
 - *Droit du commerce international*
 - *Droit du transport (dont incoterms)*
- *Savoir réaliser une veille concurrentielle et conjoncturelle spécifique fruits et légumes*
- *Connaître les démarches qualité dans l'entreprise et la réglementation associée aux produits commercialisés (sécurité alimentaire)*
- *Communication (orale, écrite)*
- *Maîtrise des langues (anglais, espagnol)*
- *Gestion administrative des ventes*

Formation et prérequis



- *Certification de niveau 4 ou 5 dans le domaine du commerce*
- *CQP Vendeur conseil*

Quelles évolutions attendues pour demain ?

Compétences techniques



- Connaître les contraintes des activités de tri, conservation, conditionnement et préparation de la commande de l'entreprise
- Savoir évaluer l'impact des décisions commerciales sur l'organisation de l'entreprise et les coûts de fabrication et/ou de préparation
- Le travail en équipe multi services qui se renforce pour assurer une expérience personnalisée au client sur tout le cycle de vente
- Mieux connaître les contraintes et enjeux en amont et en aval pour une meilleure compréhension de la chaîne de valeur et des évolutions technologiques et environnementales

Compétences environnementales



- Appréhender les produits en lien avec l'approche écologique et nouvelles normes
- Comprendre les conséquences du dérèglement climatique sur l'offre
- Savoir recommander des produits s'inscrivant dans la protection de l'environnement (faible empreinte carbone, peu d'emballages, gestion des déchets...)
- Connaissance et veille des normes QHSE
- Être capable d'argumenter sur les évolutions environnementales, (protection des cultures, techniques de conservation...) pour une meilleure information aux consommateurs

Compétences digitales/numériques



- Utilisation des CRM permettant l'analyse des données clients (profils, attentes, ...)
- E-commerce
- Reporting et suivi de l'activité au travers de KPI
- Maîtrise des outils numériques de traçabilité et de partage de l'information
- Utilisation efficiente des ERP dans le cadre de sa fonction
- Analyse prédictive et utilisation du Big Data



Thèmes à prendre en compte pour les formations futures

- *La valorisation de l'offre :*
 - *Les habitudes de consommation et l'analyse du comportement des consommateurs et l'impact sur l'argumentaire de vente*
 - *Les principes de l'agroécologie*
- *La connaissance des produits :*
 - *Les critères de qualité et de fraîcheur*
 - *Les soins au produit*
 - *Les origines et les saisons*
 - *Les caractéristiques gustatives*
 - *Le calendrier des disponibilités*
 - *Les méthodes de conservation*
 - *Les modes de production*
- *Les évolutions liées aux priorités France 2030 :*
 - *Dérèglements climatiques et conséquences sur l'approvisionnement*
 - *Appréciation des politiques RSE attendues dans la filière (impact carbone notamment)*
 - *Connaissances des référentiels de la filière et leur impact sur les approvisionnements*
 - *Appréhender les flottes de véhicules "propres" dans la stratégie et politique achats*
 - *Mise en place de partenariats pour des ventes responsables et inscrits dans une démarche de respect de l'environnement*
 - *Les méthodologies de veille sur les évolutions écologiques, environnementales, réglementaires*
 - *Les sources d'information*
- *Les évolutions numériques e technologiques :*
 - *Les ERP spécifiques fruits et légumes*
 - *Les logiciels de traçabilité et les standards de codification*
 - *La robotisation de la préparation de commande, leur programmation et la conséquence sur l'offre et les process de vente*
 - *Technologies de l'information, nouveaux outils digitaux, utilisation de logiciels (commandes, plateforme de commandes directes)*
 - *Formation à l'utilisation et l'exploitation d'un CRM*
 - *Le e-commerce, enjeux et outils*
- *La réglementation des fruits et légumes :*
 - *Les règles de commercialisation*
 - *Droit du commerce intérieur*
 - *Droit du commerce international*
 - *Droit du transport (dont incoterms)*
- *Utilisation et exploitation des tableaux de bords et indicateurs de performance*
- *Appréhender la politique RSE, comment la déployer dans l'entreprise*

Quelles perspectives professionnelles à venir ?



- *Responsable commercial*
- *Responsable d'équipe commerciale*

Vendeur conseil primeur en magasin ou sur marché



Autres dénominations

- Commercial

Principales activités



Le vendeur ou la vendeuse conseil primeur en magasin ou sur marché aura pour principales activités de :

La réception et la préparation des produits :

- Réaliser en autonomie la réception, le contrôle et le stockage avec précaution des fruits et légumes
- Préparer les fruits et légumes pour leur mise en vente, vérifier la maturité, l'état
- Affiner les fruits
- Réaliser la fraiche découpe, les corbeilles, les jus

La mise en place de l'étal :

- Réaliser les opérations de contrôle et d'hygiène préalables à l'installation de l'étal
- Participer à la mise en place des étals, en assurer la tenue, la présentation marchande des familles de produits
- Mettre en place l'étiquetage obligatoire et promotionnel, installer les supports de PLV et ILV
- Assurer la traçabilité des produits et des opérations
- S'assurer du bon fonctionnement et tarage des balances, de la présence des sacs, cohérence des prix (rayons et balances)
- Implanter les produits sur l'étal
- S'assurer de la fraîcheur des produits présentés
- Participer à la remballe
- Assurer le réapprovisionnement de l'étal

La vente :

- Assurer l'accueil des clients
- Argumenter sur les produits et les services en fonction des besoins et attentes des clients
- Conseiller, réaliser la vente et l'encaissement
- Assurer l'animation du point de vente, faire déguster
- Effectuer les pesées en utilisant les outils numériques adaptés
- Proposer à sa hiérarchie des animations commerciales et les planifier après accord de celle-ci
- Participer à l'animation du point de vente dans le cadre d'opérations spécifiques
- Chiffrer les engagements promotionnels, proposer les suppressions ou créations d'articles
- Assurer un suivi des actions et leur efficacité
- Peut réaliser la préparation de commandes clients et/ou la livraison

Savoir-être



- Aisance relationnelle
- Organisation
- Fidélisation
- Patience, politesse
- Adaptabilité
- Esprit commerçant
- Rigueur
- Sens de l'écoute client, du service
- Curiosité

Savoir-faire et connaissances



- Avoir une parfaite connaissance des produits : conditions et outils de conservation, saisonnalité, origines, caractéristiques gustatives, utilisation culinaire, calendrier des disponibilités, ...
- Mesurer et/ou apprécier la qualité des F&L, appliquer les règles de l'affinage des fruits
- Savoir apporter les soins aux produits, maîtriser les gestes professionnels
- Connaître et appliquer les règles de colisage et de manutention
- Savoir appliquer les techniques de vente et de conseil aux spécificités des F&L
- Communiquer sur les différents modes de production, les signes de qualité, les recettes à base de FL, l'intérêt nutritionnel des FL, les allergènes, les SIQO (signes d'identification de qualité et d'origine), les marques
- Maîtriser les procédures de traçabilité
- Maîtriser les règles de commercialisation et de pancartage (connaître la réglementation propre à chaque espèce)
- Connaître et savoir utiliser les différentes sources d'information
- Connaître les risques de contamination des fruits et légumes et maîtriser parfaitement les bonnes pratiques d'hygiène et réaliser les autocontrôles
- Maîtriser les règles de présentation fruits et légumes (regroupements par famille, dispositions, modes de présentation...)
- Connaître les éléments constitutifs d'un prix
- Savoir gérer, diagnostiquer et améliorer la performance de son étal :
 - Savoir établir le compte d'exploitation
 - Maîtriser les achats et les rotations
- Maîtriser les outils de bureautique et tableaux de bord
- Savoir appliquer les gestes et postures

Formation et prérequis



- CAP Primeur
- Certification de niveau 3 à 5 dans les domaines de la vente, primeur
- CQP vendeur F&L
- Permis de conduire

Quelles évolutions attendues pour demain ?

Compétences techniques



- *La fonction achat qui devient une composante réelle*
- *Proposer des conseils en recettes de cuisine ou nutrition*
- *Comprendre les évolutions des habitudes de consommation pour ajuster les rotations, commandes, stocks, savoir les anticiper, et proposer des solutions en réponse (fraîche découpe)*
- *Mieux connaître les modes de production pour une meilleure compréhension de la chaîne de valeur et des évolutions technologiques et environnementales*

Compétences environnementales



- *Savoir recommander des produits s'inscrivant dans la protection de l'environnement (produits locaux et bios, faible empreinte carbone, peu d'emballages, gestion des déchets...)*
- *Connaissance et veille des normes QHSE*
- *Être capable d'argumenter sur les évolutions environnementales, (protection des cultures, techniques de conservation...) pour une meilleure information aux consommateurs*
- *Lutte contre le gaspillage*
- *Intégrer des composantes santé et bien être*

Compétences digitales/numériques



- *Utilisation, paramétrage de site internet, réseaux sociaux qui sont aujourd'hui des canaux de communication et de notoriété. D'autant plus si des services complémentaires sont proposés comme la commande en ligne, le "click and collect", corbeilles, livraison à domicile, Too good to go...*
- *Digitalisation des commandes et opérations*
- *Nouveaux outils métiers émergents :*
 - *Automatisation des tâches de gestion des stocks*
 - *Communications numériques*
 - *Applications smartphone destinées aux clients*
 - *Traçabilité des produits (Blockchain intra et externe)*

Thèmes à prendre en compte pour les formations futures



- *La valorisation de l'offre :*
 - *Les habitudes de consommation et l'analyse du comportement des consommateurs et l'impact sur l'argumentaire de vente*
 - *Les principes de l'agroécologie*
- *La connaissance des produits*
 - *Les critères de qualité et de fraîcheur*
 - *Les soins au produit*
 - *Les origines et les saisons*
 - *Les caractéristiques gustatives*
 - *Les utilisations culinaires,*
 - *Le calendrier des disponibilités,*
 - *Les méthodes de conservation*
 - *Les modes de production*
- *Les mode ventes :*
 - *Les différents modes de vente*
 - *Modes de vente et identité du point de vente*
- *Les techniques de présentation*
 - *La construction de l'assortiment*
 - *Les techniques d'implantation*
 - *L'allocation des espaces et la répartition des étals*
 - *Les modes de présentation*
 - *La communication et les services*
 - *L'étiquetage*
 - *Les procédures de traçabilité*
- *L'approvisionnement et l'entretien de l'étal*
 - *La connaissance de la filière et le partage des pratiques et modes de production avec les producteurs, connaissance de la chaîne de valeur*
 - *Les circuits d'approvisionnement*
 - *La commande*
 - *La réception et le contrôle qualité*
 - *L'entretien de l'étal*
- *Les techniques de vente*
 - *L'accueil*
 - *L'identification des besoins*
 - *L'argumentation*
 - *La réponse aux questions/objections*
 - *La conclusion*
 - *Les ventes additionnelles*
 - *La prise de congés*
- *La gestion de l'exploitation*
 - *L'évaluation des résultats d'exploitation*
 - *L'établissement des prix et la compensation de marge*
 - *La fixation des objectifs et l'analyse des écarts*
- *Les outils numériques de pilotage*

Quelles perspectives professionnelles à venir ?



- *Responsable de rayon*



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Contacts

[Catherine Glémot - CTIFL](#)

[Philippe Husson - CTIFL](#)