



**GOUVERNEMENT**

*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

<b>Introduction et méthodologie de travail .....</b>	<b>3</b>
• Le Projet Fel « Compet » 2030 –Fruits et Légumes Compétence 2030 – Contexte, objectifs et méthodologie .....	3
<b>La filière fruits et légumes : enjeux et facteurs d'évolution .....</b>	<b>3</b>
<b>La cartographie des métiers et des compétences .....</b>	<b>5</b>
<b>Métiers les plus impactés par les besoins en évolution de compétences</b>	<b>6</b>
• Construction des profils types – méthodologie.....	6
• Liste retenue des métiers les plus impactés et la description des profils types	7
<b>Analyse des formations existantes et préconisations pour répondre aux besoins .....</b>	<b>8</b>
• Cartographies des sites de formation pouvant intéresser la filière des F&L	9
• Méthodologie d'analyse des formations existantes .....	9
• Résultats de la comparaison des besoins en formation et des formations existantes.....	10

# Introduction et méthodologie de travail

## Le Projet Fel « Compét » 2030 – Fruits et Légumes Compétence 2030 – Contexte, objectifs et méthodologie

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 objectifs de France 2030.

La filière a déjà 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 ». Elle a, à chacun de ses stades, contribué à l'accès des concitoyens à une « alimentation saine, durable et traçable » : deux priorités France 2030 concernées par Fel'Compét.

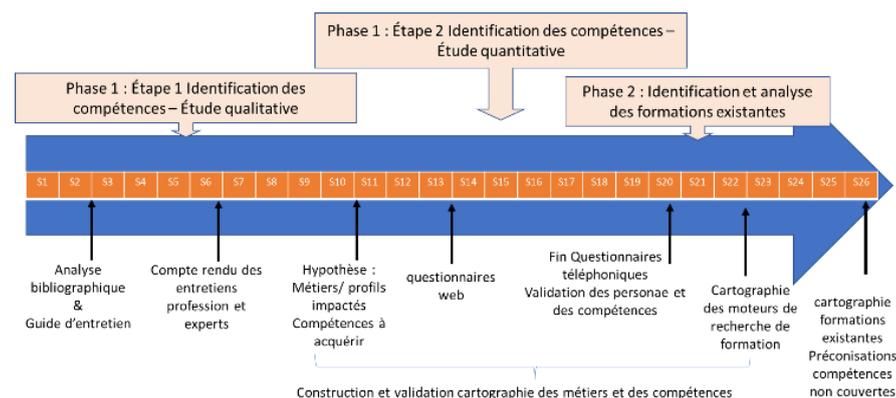
Ce projet a pour objectif de mettre à la disposition des acteurs, un diagnostic qui identifie les besoins en compétences et analyse les offres existantes.

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. L'étude a été réalisée en deux phases :

**Une première d'identification des** 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. Une attention particulière a été apportée à la mutation technologique et numérique et pour laquelle le niveau d'expertise dans la filière semble insuffisant.

Le schéma suivant présente les actions menées et les résultats obtenus à chaque étape.



Méthodologie de Fel'Compét (conception CTIFL)

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

Dans ce travail un certain nombre de facteurs d'évolution a été pris en compte, notamment ceux qui

vont impacter les métiers et les besoins en compétences qui en découlent. Quatre enjeux principaux ont ainsi été identifiés :

### **Une consommation insuffisante et une dépendance aux importations en hausse :**

Si la crise sanitaire a, en 2020, bénéficiée à la consommation au domicile de fruits et légumes, une analyse sur 5 ans montre que les volumes achetés sont stables, alors même que la production française est en baisse. La relance de cette consommation et la part prise par la production française nécessiteront la mobilisation des acteurs à tous les niveaux de la chaîne logistique.

### **Des défis environnementaux majeurs :**

À tous les stades, la transition écologique devra s'appuyer sur une modification des pratiques culturelles, ainsi que des itinéraires en commercialisation. Il s'agit notamment d'intégrer la problématique du dérèglement climatique, de limiter les intrants, en culture et en post-récolte, d'optimiser la gestion des effluents et déchets, de préserver les ressources naturelles et de valoriser les produits et les démarches vertueuses.

### **L'intégration d'évolutions techniques et technologiques majeures (Agroéquipements, 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.

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, d'optimiser le transport et de valoriser les nouveaux modes de production auprès des consommateurs.

### **D'importants besoins en formation et un manque d'attractivité des métiers de la filière :**

Les spécificités techniques, économiques et organisationnelles de la filière des fruits et légumes sont réelles.

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.

Peu de formations ou écoles proposent des spécialités fruits et légumes. Une meilleure prise en compte des questions environnementales et l'intégration de technologies innovantes (drones, capteurs, modèles...) amélioreraient très sensiblement l'image de ces métiers.

Par ailleurs, la tendance est à la baisse du nombre d'entreprises et à leur restructuration. 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.

À tous les stades de la filière, une pénurie de profils est unanimement constatée par les professionnels interrogés. Elle s'accompagne d'un changement de rapport au travail : « *Les candidats veulent du sens, aujourd'hui c'est l'entreprise qui est « recrutée » et plus l'inverse.* ».

Fel'Compet montre que les professionnels mettent en avant des prévisions de croissance avec un nombre de contrats à la hausse, alors même que les fruits et légumes, dont les métiers manquent d'attractivité et de notoriété, peinent à intéresser les jeunes étudiants. Le recrutement d'effectifs suffisants et suffisamment formés devient donc une préoccupation majeure.

### **Une transition nécessitant l'implication des nombreux acteurs de la filière :**

La production de fruits et légumes française est de 7.8 millions de tonnes, dont 5.6 destinées au marché du frais et 2.2 à la transformation. Sur le marché du frais, les ventes faites par les producteurs directement aux consommateurs représentent, en volume, 4.5 % du total des fruits et légumes frais remis aux consommateurs (hors RHD).

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.

La première mise en marché, représentée par la coopération, l'expédition/exportation et l'importation/réexportation, 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 produit 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 44 % des fruits et légumes frais vendus sur le territoire national.

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 commercialisent plus de 25 % des volumes vendus aux 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 éléments 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. 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.

## 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. Elle 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 donne quelques exemples de la méthode utilisée pour présenter cette cartographie (présentation à titre d'illustration de trois familles de métiers soit spécifiques à un stade soit communes à plusieurs stades). La version complète est disponible dans le rapport et le détail de la cartographie est accessible dans l'outil joint « **Cartographie des métiers de la filière fruits et légumes** ».

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 collectivités
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 de la qualité	Responsable QHSE Technicien - Responsable - Animateur QHSE Chargé de la RSE - développement durable Agréeur/Contrôleur qualité Auditeur qualité Responsable traçabilité	Responsable QHSE Technicien - Responsable - Animateur QHSE Chargé de la RSE - développement durable Agréeur/Contrôleur qualité Responsable traçabilité Responsable des programmes opérationnels	Responsable QHSE Technicien - Responsable - Animateur QHSE Chargé de la RSE - développement durable Agréeur/Contrôleur qualité Responsable traçabilité	Responsable QHSE Technicien - Animateur / assistant QHSE Chargé de la RSE - développement durable Agréeur/Contrôleur qualité	Responsable qualité hygiène sécurité environnement Chargé de la RSE - développement durable Technicien - Animateur / assistant QHSE Agréeur/Contrôleur qualité	Responsable QHSE Technicien - Animateur / assistant QHSE Chargé de la RSE - développement durable Agréeur/Contrôleur qualité	Responsable Qualité Agréeur fruits et légumes Dietéticien
Les métiers de la vente aux consommateurs	Vendeur B to C				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	

### Extrait à titre d'illustration de la cartographie des métiers

Il en est ressorti 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 noms des métiers ne recouvrent pas toujours exactement les mêmes réalités aux différents stades, les compétences nécessaires à leur exercice sont très souvent transposables d'un acteur à l'autre et les formations pour y accéder sont communes, ce qui par ailleurs permet d'augmenter l'employabilité des formés.

## Métiers les plus impactés par les besoins en évolution de compétences

Afin de circonscrire le champ de ce diagnostic et ainsi de mieux identifier et traiter les priorités, cette étape a permis 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.

### 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 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 a découlé une proposition de métiers « impactés » partagés avec le Copil qui l'a affinée. Une fois validée une vérification quantitative par sondage (enquête web) a été réalisée. Ce travail a abouti à la rédaction de 20 fiches personae ou profils types (présentés en annexe 5 du rapport complet).

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. C'est pour cela que 15 de ces profils ont été retenus par la suite pour réaliser une analyse des formations existantes et une comparaison avec les besoins en compétences identifiés.

## Liste retenue des métiers les plus impactés et la description des profils types

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)

Une description des activités de chaque métier prioritaire a été faite et le lien existant entre ses dits métiers et les priorités France 2030 a été identifié. Sont présentés ci-dessous quelques exemples pour différents acteurs (extraits des tableaux complets) :

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	

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
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	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)	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.

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
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 ; Les modes de conservation ; .... Il vend les fruits et légumes, Prépare les commandes des clients du magasin ; Concourt à l'animation du point de vente Peut exercer les activités d'hôte de caisse ; Participe à l'installation du ban (cas des primeurs sur marché) ; Participe à la remballage	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

La description des ces profils a permis, en lien avec le comité de pilotage, de décider quels sont les métiers pour lesquels une analyse des formations existantes et de leurs programmes était nécessaire. Le tableau ci-dessous en présente la liste complète.

Secteurs représentés	Métiers	Métiers retenus	
		Fiche personae	Études des formations
Maraîcher / Arboriculteur	Tractoriste (et conduite de machines agricoles)	Oui	Non
Expéditeur/Maraîcher / Arboriculteur	Responsable station de conditionnement / Responsable de la préparation produits	Oui	Oui
Maraîcher / Arboriculteur / Importateur GMS / Expéditeur / Primeur	Responsable QHSE / Technicien – Animateur – Assistent QHSE / Auditeur	Oui	Oui
Maraîcher / Arboriculteur / Importateur Expéditeur	Responsable maintenance	Oui	Oui
Maraîcher/ arboriculteur / Expéditeur	Technicien ou conseiller culture	Oui	Oui
Maraîcher/ arboriculteur	Ouvrier agricole	Non	Non
Expéditeur /Maraîcher / Arboriculteur	Énergéticien (serre et abris chauffés) Poste en développement	Oui	Non
Expéditeur/ Maraîcher / Arboriculteur	Chef de culture ou second d'exploitation/ responsable d'unité de production	Oui	Oui
Importateur / Expéditeur / Maraîcher / Arboriculteur / Grossiste / GMS	Responsable RH	Oui	Non
Expéditeur/ Importateur/ GMS/ Grossiste	Responsable achat/ approvisionnement (hors primeurs en magasin ou sur marché)	Oui	Oui
Expéditeur/Importateur	Responsable commercial	Oui	Oui
Expéditeur / Maraîcher / Arboriculteur	Conducteur de ligne	Oui	Oui
GMS/Expéditeur/Grossiste	Agréeur/Contrôleur qualité	Oui	Oui
Maraîcher / Arboriculteur/ Expéditeur Importateur	Chef d'équipe/ chef de ligne ; Chef d'équipe production	Oui Production	Oui Production
Expéditeur/ Grossiste	Préparateur de commande	Non	Non
Importateur	Responsable transitaire/ Chargé de planification et d'approvisionnement	Non	Non
Expéditeur/ Grossiste / Importateur GMS / Maraîcher / Arboriculteur Primeur	Chef d'entreprise/Directeur général	Oui	Oui
Maraîcher / arboriculteur/ Grossiste GMS	Vendeur / Commercial	Oui	Oui (Rattaché à responsable commercial)
GMS / Primeur	Manager de Rayon	Oui	Oui
GMS /Primeur	Employé de rayon première gamme	Oui	Non
Préparateur de VCPE (Végétaux Crus Prêts à l'Emploi)	Chargé de planification et d'approvisionnement	Oui	Non
Primeur	Vendeur conseil primeur en magasin ou sur marché	Oui	Oui
Primeur	Responsable des achats primeur en magasin ou sur marché	Oui	Oui
RHD	Magasinier en cuisine collective	Oui	Non

## 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 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	Niveau X formations	Type établissement	Nb formations
Agreenium	<a href="https://www.agreenium.fr/trouver">https://www.agreenium.fr/trouver</a>	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 personne ou métier particulièrement concerné par l'évolution des compétences, une recherche des principales formations existantes a été réalisée.

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).

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.

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				

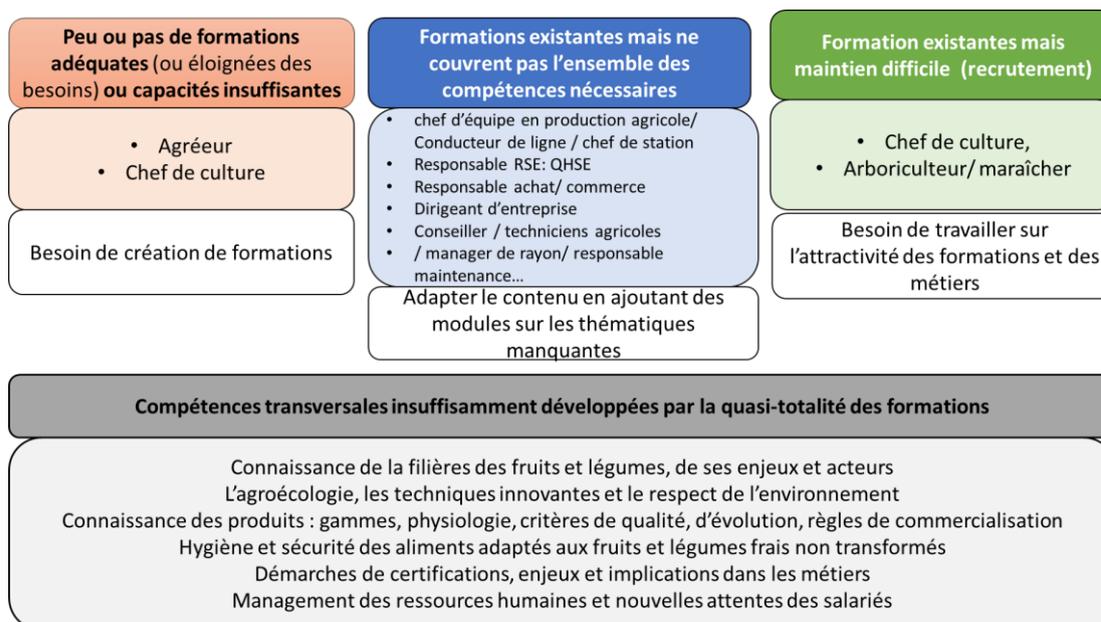
Exemple du tableau sur les sites présentant les formations existantes (**tableau complet dans l'outil Excel « Personae et formations existantes métiers amont et aval ou transverses ».**)

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.

## Résultats de la comparaison des besoins en formation et des formations existantes

Pour les différents métiers, les situations concernant les formations sont diverses, 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, diplômante, 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 connaissances



### 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...).

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 sembleraient pourtant être la solution idéale 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 question de la pérennité de ces formations et d'autre part au manque de polyvalence des étudiants amenés à changer de métiers au cours de 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 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"> <li>• Identifier les partenaires (dont organisations professionnelles)</li> <li>• Rédiger un référentiel de compétences</li> <li>• Lister les activités professionnelles dans le détail</li> <li>• Déterminer, pour chaque activité, les compétences nécessaires, les savoirs associés et les limites de connaissance</li> <li>• Identifier les moyens nécessaires à la mise en place de la formation</li> <li>• Réaliser une étude de faisabilité</li> </ul> Niveaux recommandés : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chef de culture, conseiller ou technicien culture : Niveau 6 en alternance</li> <li>• Agréeur et contrôleur qualité : Niveau 4 en alternance</li> <li>• 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 »</li> </ul>

Situation 2	Les formations existent mais elles ne couvrent pas le champ complet des compétences nécessaires pour les années à venir
Compétences générales non	Les compétences non couvertes identifiées sont principalement liées à trois grands thèmes :

couvertes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les spécificités des produits et de la filière (maturité, règles de commercialisation, démarches qualité impactant la production, la distribution et le commerce...)</li> <li>• L'agroécologie, les techniques innovantes et le respect de l'environnement</li> <li>• Le management et particulièrement le management de proximité</li> </ul>
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"> <li>• Élaborer un ou plusieurs modules, présentiels et à distance (Formation Ouverte et à Distance – FOAD), permettant et les proposer aux organismes de formation.</li> <li>• Organiser et mettre en œuvre, avec l'Interprofession des fruits et légumes, un plan de communication auprès des organismes de formation existants</li> <li>• Créer des outils de formation interne destinés aux entreprises de la filière et leur permettant d'apporter un complément de formation à leurs collaborateurs</li> <li>• Faciliter la mise en place de parcours de formation combinant formation initiale en alternance, formation professionnelle, Afest et FOAD</li> </ul>

<b>Situation 3</b>	<b>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</b>
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"> <li>• Organiser et mettre en œuvre, avec l'Interprofession des fruits et légumes, un plan de communication auprès des organismes de formation existants</li> <li>• 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...)</li> <li>• Créer des outils d'information à destination des organisations professionnelles</li> <li>• 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.</li> </ul>

### 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 pourrait 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 ».



# GOVERNEMENT

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



## **Contacts**

[Catherine Glémot - CTIFL](#)

[Philippe Husson - CTIFL](#)