



{ DES FORMATIONS, DES RÉGIONS }

Les tracteurs font
« Duchemin »
en toute sécurité

Fafsea infos

n° 98

octobre-décembre 2011

C'EST À SAVOIR

Hommes-Femmes,
agir pour l'égalité
dans l'entreprise

P. 02

VISION

Les enjeux
de la transmission
des compétences

P. 06

FICHE PRATIQUE

Le certificat individuel
pour l'utilisation
de produits phyto-
pharmaceutiques

P. 22

PARCOURS DE PRO

Estelle Touzet, chef
sommelier, fait chanter
l'âme du vin

P. 24

{ DOSSIER }

Bien utiliser l'eau, ça peut couler de source

1^{er} janvier 2012

Date de l'entrée en vigueur du dispositif de pénalité financière en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

50

salariés minimum
Seules les entreprises comptant cet effectif sont concernées par le dispositif de pénalités financières.

Des aides de l'État

L'État peut apporter, sous certaines conditions, une aide financière aux entreprises pour la mise en œuvre du plan pour l'Égalité professionnelle prévue par la loi. Un Contrat pour l'égalité professionnelle est alors conclu entre le préfet de Région et l'entreprise.
Plus d'info sur : www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques

1 % de sa masse salariale
C'est le taux maximum de la pénalité dont sera redevable toute entreprise d'au moins 50 salariés, non encore couverte par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle.

>>> L'allongement de la vie professionnelle affectera différemment les femmes et les hommes. La loi du 9/11/2010 sur la réforme des retraites a pris en compte cet enjeu sociétal et entraîné un nouveau dispositif visant à réduire les inégalités professionnelles. Avec des pénalités à la clé.

Hommes-Femmes

agir pour l'égalité dans l'entreprise

1 Un accord obligatoirement négocié au sein de l'entreprise...

Quel que soit leur secteur, les entreprises de 50 salariés et plus doivent désormais établir un accord Égalité hommes-femmes au niveau de l'entreprise*. Au 1^{er} janvier 2012, un accord de branche ne suffira pas à exonérer les entreprises d'une éventuelle pénalité financière.

**Modalités spécifiques non détaillées ici. Consulter les textes de loi car l'accord peut devoir être négocié au niveau de chacun des établissements d'un groupe.*

2 ... ou, à défaut, un plan d'action aux thèmes de négociation imposés

La négociation doit porter sur deux ou trois domaines d'action imposés par la loi – selon que l'entreprise emploie entre 50 à 299 salariés ou 300 salariés et plus –, parmi les thèmes suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre activité professionnelle et vie familiale.



À savoir

En cas de contrôle, les entreprises ont 6 mois pour se mettre en conformité avec la loi. Son entrée en vigueur est en revanche reportée à la date d'échéance d'un accord collectif ou d'un plan d'action Égalité hommes-femmes pour les entreprises déjà engagées avant le 10 novembre 2010.



{ En région }

Accompagner les adhérents



Le Club RH Fafsea-Pays de la Loire a consacré, le 15 septembre dernier, une rencontre sur l'égalité professionnelle hommes-femmes. À cette occasion, l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract), intervenant principal, a proposé aux entreprises adhérentes du Fafsea un accompagnement gratuit via son dispositif Tempo. Différents sujets ont été débattus, notamment comment l'égalité hommes-femmes peut croiser d'autres problématiques. La pénibilité au travail, par exemple, se traduit en effet différemment pour les hommes et pour les femmes. Et les intervenants d'expliquer : « La pénibilité des femmes n'est pas forcément liée qu'au port de charges lourdes, comme on se l'imagine bien souvent. Il existe une invisibilité de la pénibilité féminine qui mérite d'être travaillée car elle masque les risques qui lui sont liés ». À noter : face aux obligations réglementaires accrues pour les entreprises, qui peuvent choisir d'agir sur le volet formation, votre délégation régionale est en mesure de vous accompagner dans la mise en œuvre de votre plan d'action. N'hésitez pas à la consulter.

3

La grille d'analyse et la publication interne de la synthèse du plan d'action

Des objectifs

de progression des actions et des indicateurs chiffrés doivent être établis, auquel cas l'entreprise peut être mise en demeure de combler cette carence dans un délai de 6 mois. Une communication doit également être faite aux salariés et aux tiers, par tout moyen adapté, sur les aspects cités ci-contre comme sur le salaire médian, le salaire moyen, la durée moyenne entre 2 promotions, l'exercice de fonctions d'encadrement et décisionnelles.

4

Les motifs de défaillance admis par la loi

Après une mise en demeure par l'inspecteur du travail, et dans un certain nombre de cas, le Directeur régional de l'emploi, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) – seul habilité à décider de la pénalité financière de 1 % de la masse salariale de l'entreprise « défaillante » – peut se montrer plus souple, jusqu'à annuler la pénalité.

► p. 02/03

C'est à savoir
Hommes-Femmes, agir pour l'égalité
dans l'entreprise

► p. 04/05

Retour sur l'actu

► p. 06/08

Vision
Les enjeux de la transmission
des compétences

► p. 09/18

Le dossier: l'eau, une ressource
à mieux gérer

► p. 19/21

Des formations, des régions
p. 19 Nord-Pas-de-Calais et Picardie: faciliter
les recrutements
p. 20 Poitou-Charentes: les savoirs de base
p. 21 Normandie: les tracteurs font « Duchemin »
en toute sécurité

► p. 22/23

Fiche pratique
Produits phytopharmaceutiques: le certificat
individuel pour l'utilisation à titre professionnel

► p. 24

Parcours de pros
Estelle Touzet fait chanter l'âme du vin

Fafsea infos

FAFSEA Infos est une publication du Fonds national
d'assurance formation des salariés des exploitations
et entreprises agricoles.
Directeur de la publication: Yves Honoré.
Responsable de la communication: Sabine Defrémont.
Chargée de la coordination et de l'édition: Élodie Saulnier.
Comité de rédaction: Yves Honoré, Jean-Alain Fougerit,
Christine Clopeau, Sabine Defrémont, Élise Diedhiou,
Élodie Saulnier, Michel Zwarycz, Spécifique.
Rédaction: Spécifique, Sabine Defrémont, Élodie Saulnier.
Conception-réalisation: Spécifique - www.specifique.com
Crédits photos: Frérique Plas, Thomas Louapre,
Maurice Rougemont, Tarvel, Duchemin, Goodluz,
Brenda Carson, Eva Lemonenko, Unclesam, Gilles Paire,
Philippe Devanne, Doug Olson/Fotolia, Digital
Vision/Gettyimages, Cheick Saidou/Ministere de
l'Agriculture, Laurence Mouton/Photoalto/Age fotostock

Impression: Val Production Graphique.
Pour nous contacter: FAFSEA
153 rue de la Pompe, 75179 Paris Cedex 16
Tél.: 01 70 38 38 38 - Fax: 01 70 38 38 00
E-mail: communication@fafsea.com
Internet: www.fafsea.com



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

{ Fruits et légumes }

Un plan gouvernemental qui mise sur la formation



En proie à d'importantes
difficultés qui se traduisent
par des méventes et une crise
des prix, les producteurs
de fruits et légumes bénéficient
désormais d'un plan d'action
gouvernemental.

Bruno Le Maire, ministre
de l'Agriculture, l'a annoncé
le 7 septembre: 25 millions

d'euros sont engagés, dont une part importante (2 M€)
sera consacrée à la formation, le Fafsea apportant 1 M€
sur ses fonds propres. Le Fafsea est amené à signer la mise
en œuvre de conventions FNE (Fonds national pour l'emploi)
avec les directions régionales des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE),
pour un démarrage début 2012 dans plusieurs régions. ✱

{ Outils }

Les Guides 2012 disponibles



Les 28 guides de formation
Fafsea 2012, qui comportent
plus de 2500 stages, ont été envoyés aux entreprises
de 1 à 19 salariés, adhérentes du Fafsea, pour lesquelles ces modules
sont gratuits. Entreprises de 20 salariés et plus, contactez votre
délégation régionale pour connaître les conditions d'accès.
Les guides sont également téléchargeables en version interactive
transformable en un seul clic en version pdf classique, sur le site
www.fafsea.com rubrique « Fafsea en région », en cliquant
sur la carte de France. On n'arrête pas le progrès! ✱

{ Vidéo }

Une rencontre en première ligne



→ Scannez avec votre téléphone portable le flashcode ci-dessus
ou consultez la vidéo de la rencontre entre la première vice-
présidente du conseil régional et la CPR* Fafsea Centre sur
YouTube: <http://www.youtube.com/watch?v=PMsFNoBbygs>
*Commission paritaire régionale

EN CHIFFRES

10 %

C'est la part des contributions des entreprises, retenue par l'État, destinée à alimenter le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour l'année 2012.

Cette contribution, reversée par le Fafsea, participe au financement de la formation des demandeurs d'emploi, tout en garantissant les actions de qualification des salariés les plus fragiles.

AGENDA

Le Fafsea sera présent sur ces prochains salons. Notez bien les numéros de stand !

JANVIER

SIVAL

Salon des matériels et techniques viticoles, horticoles, arboricoles et légumiers du 17 au 19 janvier 2012 à Angers – Grand Palais, Allée 1, Stand n° 166.



FÉVRIER / MARS

SALON INTERNATIONAL DE L'AGRICULTURE

du 25 février au 4 mars 2012 à Paris, Porte de Versailles, Espace emploi formation - Hall 3, Allée C, Stand n° 94.



SALON DU VÉGÉTAL

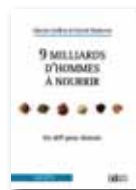
Du 21 au 23 février 2012 à Angers – le rassemblement annuel incontournable de la filière horticole. Hall de liaison, espace interprofessionnel.



{ Ouvrage }

Défi alimentaire à échelle planétaire

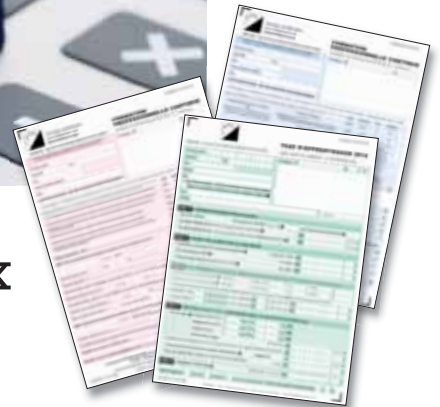
Le nouvel ouvrage de Marion Guillou, présidente de l'Inra, et de Gérard Matheron, président du Cirad, pose l'enjeu d'une crise alimentaire mondiale majeure et des mesures à mettre en œuvre pour nourrir convenablement au moins 9 milliards d'êtres humains en 2050. *



Pour les entreprises de la production agricole de moins de 10 salariés: le versement de la cotisation FPC se fait lors de l'acquittement des cotisations sociales via la MSA.

{ Cotisations }

Les bordereaux nouveaux sont arrivés



Vous le savez sans doute, la contribution de votre entreprise au financement de la Formation professionnelle continue de vos salariés est obligatoire. Son montant minimum est fixé par la législation du travail. Cinq points clés pour mieux comprendre ce dont il s'agit et quelles sont vos obligations.

1 À quoi sert cette contribution ? Entre autres à financer la formation de vos salariés au titre du CIF ou du DIF, des contrats de professionnalisation ou du plan de formation de votre entreprise (adaptation du salarié au poste de travail, maintien dans l'emploi ou développement des compétences).

2 Quand recevrez-vous le bordereau prérempli ? À partir de la deuxième quinzaine de janvier, le Fafsea vous l'adressera par courrier et il sera à valider.

3 Et par Internet ? Vous trouverez également sur www.fafsea.com espace Employeur/cotisations, un outil de calcul automatique en ligne permettant d'éditer le bordereau, et même de payer par carte bancaire.

4 Y a-t-il une date limite ? Attention, le paiement des cotisations FPC doit intervenir au plus tard le 29 février 2012. Au-delà, vous vous exposez en cas de contrôle au risque d'une sanction financière des services de contrôle de l'État.

5 Et les autres bordereaux ? De la même façon, le bulletin Taxe d'apprentissage de l'Apecita, du CNVS, de l'Unep et de la FNSEA est à retourner lui aussi au Fafsea, prestataire officiel de ces 4 collecteurs agréés. *



{ Ressources humaines }

Les enjeux de la transmission des compétences

>>> Évolution démographique représentée par la pyramide des âges, mobilité accrue des salariés les plus jeunes, tensions sur le marché du travail... De nombreuses entreprises de nos secteurs sont confrontées à un risque de perte de savoir-faire et de compétences, et donc de compétitivité. Les enjeux sont importants et les solutions pas toujours évidentes. Éclairage.

↳ Les compétences ne sont pas que des savoirs

D'après une définition de l'Agence nationale de l'amélioration des conditions de travail (Anact), la compétence s'entend comme une capacité à agir dans des situations professionnelles données: « Être compétent signifie savoir mobiliser et combiner des ressources. » En clair, les compétences comprennent des connaissances théoriques et techniques, mais

aussi l'expérience et différentes aptitudes: réflexion, analyse, comportement adapté... Les compétences nécessitent donc des savoirs, mais pas seulement. D'où la complexité de la question de leur transmission. Si une formation est évidemment utile au développement des compétences, elle ne suffit pas. Elle doit, en effet, être enrichie par l'expérience pour permettre au salarié de s'adapter aux situations de travail nouvelles ou inconnues.

{ 3 questions à... }

« L'apprentissage collectif permet le partage de valeurs communes »

Régine Monti-Tessier, Directrice de mission associée au Gerpa (Groupe d'études ressources prospective), chercheuse associée au Cnam

Pourquoi la vision d'un transfert des compétences conçu comme un passage de témoins entre les anciens et les jeunes, sur le mode du compagnonnage, est-elle dépassée ?

Parce qu'il s'agit d'une relation d'individu à individu. Or, aujourd'hui, dans les organisations, les compétences se construisent et se partagent en permanence au sein de collectifs. Plus ou moins formels, d'ailleurs. Les formateurs le constatent : si l'on se contente d'un cours à distance, sans partage entre tous les formés lors de regroupements, autour de cas pratiques par exemple, on perd 60 % d'efficacité. Dans un monde incertain et chahuté, marqué par les fusions et les restructurations,

ce sont les « communautés de pratiques », comme les appellent les chercheurs spécialisés sur l'apprentissage organisationnel, qui permettent le mieux la préservation et le développement des compétences. Lesquelles, en outre, se transmettent ainsi en continu et non pas ponctuellement. Il faut aussi rappeler que, faute de formation et de projets intéressants à mener à bien, les compétences de nombreux seniors en fin de carrière se sont abîmées. Aujourd'hui, il s'agit pour tout le monde, en début, milieu ou fin de parcours professionnels, d'irriguer et de renouveler en permanence les compétences des salariés.

Cette question du transfert de compétences doit donc se traduire par une démarche de gestion de ressources humaines ?

Oui, mais elle doit d'abord s'inscrire dans une dynamique stratégique et organisationnelle. Pour amorcer une démarche de GRH adaptée, il faut d'abord se demander quelles compétences stratégiques seront essentielles demain pour, ensuite, repérer les besoins d'évolution et de transfert de compétences pour les ressources humaines.

Finalement, quelle est l'idée reçue sur le sujet du transfert de compétences qui vous paraît la plus fautive... ?

On pense, par exemple, que les juniors ne rêvent que

de s'intégrer à l'entreprise alors qu'ils ont du mal à se stabiliser en début de carrière. C'est désormais une tendance lourde. Non seulement les jeunes ont intégré que leur entrée sur le marché du travail sera faite d'une multiplicité de postes, d'expériences, mais depuis quelques années les études du Cereq montrent qu'ils le revendiquent et ne souhaitent plus se stabiliser trop vite.

Une des difficultés des entreprises est désormais non seulement de leur transférer les compétences nécessaires, mais aussi de les retenir. C'est pourquoi l'apprentissage collectif est si important. Il permet le partage, essentiel, de valeurs communes. Un savoir-être qui ne peut s'acquérir véritablement que sur le terrain.

↳ Le repérage des compétences stratégiques et le partage sont essentiels

Lorsqu'on parle de transmission des compétences, la question de la rencontre entre les salariés qui quittent un poste ou une fonction et ceux qui restent ou rentrent est immédiatement posée. « Avant tout, l'entreprise doit repérer ses compétences stratégiques, susceptibles d'assurer sa pérennité. Ce qui implique qu'elle construise une vision de son avenir, souligne François Bizais, consultant Fafsea. L'entreprise doit par ailleurs favoriser au maximum les situations de travail propices aux échanges. Un jeune, par exemple, se sent plus à l'aise qu'un senior pour apprendre à piloter un tracteur high-tech – du fait de la tech-

nologie embarquée –, mais sans la connaissance des parcelles et de leurs particularités – que détient une personne expérimentée – il n'est pas immédiatement efficace. D'où l'idée de créer les conditions du partage de connaissances et d'expérience, en situation de travail, pour favoriser une co-construction de compétences nouvelles. » L'enjeu est donc une réflexion renouvelée sur les organisations du travail.

↳ L'anticipation, c'est prévoir les départs et organiser les remplacements

Pas de gestion des ressources humaines sans anticipation des départs. De plus, le temps d'apprentissage des nouveaux arrivants doit être

**À LIRE**

→ **L'entreprise apprenante : le knowledge management en question ? Études de cas chez EDF** de Charlotte Fillol, L'Harmattan, 2009

→ **Acquérir et transmettre des compétences. Et si on se formait au travail ?** Édition Anact (téléchargeable sur www.anact.fr)

→ « **Seniors tuteurs : comment faire mieux ?** », rapport au secrétaire d'État chargé de l'emploi, Bernard Masingue, La Documentation française, mars 2009



→ suffisamment pris en compte, lui aussi, malgré les pressions du marché en termes de productivité. Une préoccupation qui doit intégrer, entre autres, les besoins bien spécifiques de chacun, en fonction de leur poste et/ou de leur profil. Or, plus le niveau d'expertise d'une personne est élevé, plus il lui faut de temps pour construire ses compétences... Les managers ont un rôle clef à jouer dans l'amélioration du processus de recrutement, d'intégration et d'accompagnement, notamment au travers de la conduite de véritables entretiens professionnels.

→ **Les meilleurs outils pour professionnaliser les nouveaux entrants**

En formation en alternance, l'apprentissage des techniques du métier ainsi que le tutorat sont des leviers connus et efficaces pour acquérir et transmettre des compétences. Passé ce temps de professionnalisation, l'entreprise doit réfléchir à une approche plus collective. Au-delà, et de façon plus globale, la solution de l'approche collective et du « faire ensemble », basés sur des pratiques de coopération en équipes de travail et d'échange sur les

Les aptitudes nécessitent des savoirs, mais pas seulement. D'où la complexité de la question de la transmission.

NOUVELLES PRATIQUES**L'entreprise apprenante****C'est un fait, c'est en faisant qu'on apprend.**

Dans le cas de l'entreprise, on parle d'une organisation dite « apprenante » lorsque sa structure et son fonctionnement favorisent les apprentissages collectifs, en développant

une logique de professionnalisation et de qualification. Les situations de travail sont exploitées aux fins d'apprentissage. Le travail en réseau et la capitalisation sont privilégiés, les échanges et la communication organisés. L'évaluation

fait partie des pratiques courantes, elle est reconnue comme source de connaissances. Enfin, l'encadrement, fortement impliqué, s'attache à mettre en cohérence management de la formation et management des compétences.

règles du métier, semblent être un levier d'action prometteur (*voir encadré*). Par ailleurs, garder du temps pour les échanges, le débriefing (retour d'expérience) demeure le plus sûr moyen d'ancrer les compétences dans l'entreprise et de répondre aux enjeux. Pour le salarié, ces échanges contribuent au sentiment de prise en compte de son travail. Afin de mieux fidéliser les jeunes, dont le taux de *turnover* dépasse celui des autres salariés, ces apprentissages doivent idéalement s'accompagner d'une vraie reconnaissance : responsabilités accrues, rémunération, *feed-back* positif... ✱

REPÈRES**→ « Un patrimoine commun de la nation »**

C'est ainsi que la loi du 3 janvier 1992 qualifie la ressource en eau. Cette loi a introduit des mesures de protection des eaux superficielles et souterraines, à partir d'un schéma directeur d'aménagement et de gestion des eaux (Sdage) qui correspond à l'échelle des Agences de l'eau. Le Sdage est décliné en schémas d'aménagement et de gestion des eaux (Sage) au niveau local.

→ Une gestion décentralisée

Fondé par la loi du 16 décembre 1964, le système français de gestion de l'eau est organisé autour des bassins versants. Cette loi a créé des agences financières de bassin pour gérer la ressource à l'échelle de chaque bassin versant. Depuis 1992, elles ont pris le nom d'Agences de l'eau et sont coordonnées au niveau national par l'Office national de l'eau et des milieux aquatiques (Onema). Il existe également des agences de l'eau dans les collectivités d'outre-mer.

→ Un cadre réglementaire européen

La directive-cadre sur l'eau (DCE), adoptée par le Parlement et le Conseil européen en 2000, a été transposée en droit français en 2004. Elle vise à établir un « bon état écologique » des masses d'eau.

Bien utiliser l'eau, ça peut couler de source

>>> Disponible en quantité limitée, l'eau représente pour tous une ressource essentielle. Il est nécessaire de la préserver grâce à des pratiques plus douces pour l'environnement. Pour les professionnels, la gestion de la ressource en eau comporte des enjeux quantitatifs comme qualitatifs. Quels sont-ils ? Quelles sont les solutions existantes ? Comment le Fafsea accompagne-t-il ses adhérents pour atteindre cet objectif ?



3 raisons

de lire cet article

- Comprendre les risques de sécheresse et apprendre à mieux les gérer
- Découvrir 10 bonnes pratiques d'utilisation à travers la France
- Prendre connaissance des formations sur l'eau financées par le Fafsea



>>> **Avec le réchauffement climatique**, les épisodes de sécheresse risquent de se multiplier. La recherche, l'expérimentation de nouvelles pratiques et la formation peuvent aider les utilisateurs à mieux gérer ce risque. L'objectif, à long terme, est de réussir à produire autant en réduisant les volumes d'eau prélevés et en préservant sa qualité.

L'eau, une ressource à mieux gérer

Comment sécuriser l'irrigation pour assurer la pérennité de l'activité agricole et réduire la pression sur la ressource en eau ? Dans le contexte actuel de réchauffement climatique, les besoins en eau des plantes augmentent. Le 16 novembre dernier, le ministère de l'Agriculture a présenté un nouveau plan de la gestion de l'eau en

agriculture. Avec deux axes : la création de nouvelles retenues d'eau et la réduction des volumes d'eau prélevés. La création des retenues vise à équilibrer les besoins de l'irrigation et les ressources disponibles. Le gouvernement soutiendra leur construction à condition qu'elles ne remettent pas en cause les objectifs de la directive-cadre européenne sur l'eau (DCE), qui impose aux



Pour 2015, la directive-cadre européenne sur l'eau impose aux 27 d'atteindre un « bon état » écologique des eaux souterraines, superficielles et côtières.



États de l'Union européenne (UE) d'atteindre un « bon état » écologique des eaux souterraines, superficielles et côtières d'ici à 2015. La création de réserves supplémentaires représente un changement de philosophie dans la politique agricole française, qui va entraîner des modifications législatives et réglementaires d'ici à mars 2012. L'objectif ? Créer en cinq ans une capacité de stockage supplémentaire de

40 millions de m³. Le second axe du plan a pour but de favoriser une meilleure utilisation de l'eau. Il s'agit de réduire, sur 14 000 hectares, les volumes prélevés en implantant des cultures plus économes. Le soja, par exemple, peut remplacer le maïs pour développer la production de protéines végétales.

Réduire la dépendance

Le plan de gestion de l'eau fait suite au plan Ecophyto 2018, initié par le Grenelle de l'environnement, qui vise à réduire progressivement l'usage des pesticides en France de 50 % d'ici à 2018. Il s'agit de réduire la dépendance des exploitations agricoles aux produits phyto-pharmaceutiques tout en maintenant un niveau élevé de production agricole. Déjà 140 000 personnes (entreprises de travaux agricoles, coopératives, producteurs) ont suivi une formation pour obtenir un certificat de qualification. Côté bonnes pratiques, plus de 1 200 exploitations ont intégré un réseau de fermes pilotes d'expérimentation de

EN CHIFFRES

Moins de 5 000

m³/an/habitant en 2025

D'après les projections des experts de l'ONU, ce sera la quantité d'eau moyenne disponible en 2025, à l'échelle de la planète. Elle était de 17 000 m³/an/habitant en 1950 et avait chuté à 6 500 m³/an/habitant en 1995.

3 300

m³/an/habitant

C'est le volume moyen d'eau douce disponible en France. C'est beaucoup moins qu'en Islande (500 000 m³/an/habitant), mais beaucoup plus qu'au Koweït (7 m³/an/habitant). Un territoire est considéré comme vulnérable lorsque l'indice de disponibilité d'eau est inférieur à 2 500 m³/an/habitant.

18,5

millions de m³

C'est le volume d'eau délivré chaque jour en France par quelque 34 000 captages d'eau. La protection de la ressource représente un enjeu majeur pour assurer une production pérenne d'eau potable.

500

C'est le nombre de points de captage désignés comme prioritaires dans le cadre du Grenelle de l'environnement.

90 M€

C'est le montant des aides européennes et nationales

qui seront distribuées pour favoriser d'ici à 2016 la création d'une capacité de stockage supplémentaire de l'ordre de 40 millions de m³.

Sources : ministère de l'Agriculture, ONU, Agences de l'eau.

« Il y a une forte prise en compte des problèmes environnementaux par les exploitants. Des efforts ont été faits dans les pratiques culturales. »

→ systèmes de culture économes en pesticides. Dans le cadre du Grenelle de l'environnement, les exploitations pourront bientôt demander une certification environnementale, validant notamment leur stratégie phytosanitaire et leur gestion de la ressource en eau. Trois niveaux de certification seront délivrés. L'idée ? Atteindre un niveau d'excellence de « haute valeur environnementale » (HVE). La formation aura un rôle important pour aider les professionnels à se lancer dans la certification.

Des systèmes de culture et d'élevage remis en question

Dans son catalogue 2012, le Fafsea a créé de nouvelles formations dédiées à l'optimisation de la ressource en eau. En Bretagne, Philippe Martail s'efforce depuis une quinzaine d'années de réduire les quantités d'eau et d'engrais utilisées dans ses serres (*lire l'exemple n° 10 en page 18*). Ces efforts en faveur de la protection de l'environnement s'inscrivent aussi dans un changement des systèmes de culture et d'élevage, remis en question par les épisodes de sécheresse récents (2003, 2005, 2011). « Il y a une forte prise en compte des problèmes environnementaux par les



exploitants. Des efforts importants ont été faits dans les pratiques culturales. Beaucoup ont revu leurs assolements – en remplaçant le maïs par du tournesol par exemple –, ce qui a conduit à une stagnation du développement des surfaces irriguées », indique Delphine Leenhardt, directrice de recherches à l'Inra de Toulouse. Avec d'autres chercheurs, elle développe différents outils de gestion durable de la ressource, à l'échelle du bassin versant, de la parcelle ou de l'exploitation. « Nous avons ainsi créé Adeaumis, un logiciel qui permet de mieux estimer la demande en eau d'irrigation d'un périmètre en cours de campagne en tenant compte des conditions climatiques subies, et de faire des estimations de la demande à venir en faisant des hypothèses de scénarios climatiques pour la fin de la campagne d'irrigation », ajoute-t-elle.

Anticiper pour limiter les pertes

Dans le Sud-Ouest, une étude de l'Inra a montré que l'anticipation des restrictions d'irrigation par les céréaliers pouvait limiter les pertes dues à la sécheresse à 15 %, contre 54 % sans l'information permettant d'optimiser leur stratégie. À plus long terme, avec une réallocation des différentes surfaces de céréales, les dommages seront réduits à 1,8 %. Côté élevage, l'utilisation d'espèces fourragères moins sensibles à la sécheresse, comme la luzerne, et la constitution de stocks d'herbe limitent les risques de perte de production. L'Inra de Toulouse a également développé un logiciel, Herb'âge, qui permet d'ajuster la récolte d'herbe en calculant le stade de maturité de la végétation à partir du cumul des températures écoulées depuis la dernière coupe. Dans certaines chambres d'agriculture, on utilise déjà cet outil pour donner des conseils sur les dates de fauche. *



{ l'avis de l'expert }

« Les nouveaux usages engendreront moins d'intrants »



Pascal Ferey, vice-président et président de la commission Environnement de la FNSEA

L'eau joue un rôle clef en agriculture. Quels en sont les enjeux ?

Nous ne pouvons plus produire comme nous l'avons fait ces 60 dernières années. Il faut réduire l'usage des pesticides, faire de la formation, développer des espèces plus résistantes aux maladies, utiliser des protocoles agronomiques plus pertinents, avec l'aide des grands instituts de recherche. Les nouvelles pratiques engendreront moins d'intrants, donc moins de risques d'impact sur le milieu.

Dans le cadre du Grenelle de l'environnement, 500 captages ont été désignés comme prioritaires, et le plan Ecophyto 2018 prévoit de réduire de 50 % les pesticides. Où en est-on ?

Chacun de 500 points de captage fait l'objet de mesures locales de protection. Les acteurs locaux (chambres d'agriculture, syndicats) négocient les mesures de gestion adaptées avec les agences de l'eau et les élus. Quant au plan Ecophyto 2018, il va entraîner d'ici à 2014 la formation de près de 400 000 agriculteurs, et de celle de dizaines de milliers de salariés. Objectif : leur permettre d'obtenir la qualification nécessaire à l'utilisation des pesticides. Aujourd'hui, 125 000 exploitants sont déjà formés.

La directive-cadre sur l'eau vise un « bon état » écologique de 60 % des masses d'eau d'ici à 2015. Quelles sont les régions concernées ?

Toutes ! Dans chacune d'entre elles, les FDSEA et les chambres d'agriculture accompagnent les exploitants pour les aider à mettre en œuvre de nouvelles pratiques plus douces pour l'environnement.

>>> Arrosage, dosage, épandage... De nouvelles techniques et technologies adaptées à nos secteurs permettent désormais aux agriculteurs, Entrepreneurs des Territoires, paysagistes ou exploitants de mieux utiliser l'eau.

10 exemples jamais à cours de bonnes pratiques

↘ { Dispositifs agricoles }

Accompagner la lutte contre la sécheresse

L Déficit pluviométrique, températures anormalement élevées, la Charente-Maritime est l'un des départements les plus touchés par les restrictions d'eau. Cet été, 500 des 1 800 km de cours d'eau étaient à sec ou sans débit. Pour aider les agriculteurs à lutter contre la sécheresse, la chambre d'agriculture a lancé un dispositif d'accompagnement sur son site Web : fiches techniques téléchargeables, bourse d'échanges pour la paille et les fourrages, derniers arrêtés administratifs, liste des bassins de gestion... Les 1 700 irrigants du département bénéficient aussi d'un service gratuit sur simple demande : suivi réglementaire et technique de l'irrigation, conseil individuel, formation collective, état de



L'été 2011, 500 des 1 800 km de cours d'eau étaient à sec ou sans débit en Charente-Maritime.

la ressource dans les bassins versants, climatologie... « Cet accompagnement vise à produire autant avec moins d'eau disponible, explique Luc Servant, président de la chambre d'agriculture. Grâce à la diversification des cultures et l'amélioration des techniques, on ne pompe plus que 60 millions de m³ par an, contre 100 millions il y a dix ans. Mais dans le cadre de la directive-cadre européenne sur l'eau, seuls 40 millions seront autorisés en 2015. » La FNSEA, de son côté, joue son rôle de conseil. « Nous avons informé

nos adhérents, notamment au travers des associations syndicales autorisées des irrigants », explique Jean-Jacques Gaucher, secrétaire général de la Fédération des syndicats d'exploitants agricoles de la Charente-Maritime (FNSEA 17). Pour sensibiliser le grand public aux difficultés liées au manque d'eau, la chambre d'agriculture a publié, en octobre, un livret sur l'irrigation. Une initiative qui devrait réduire la pression qui pèse sur les agriculteurs. ✱



↘ { Travaux d'irrigation }

Le basculement des eaux bénéfique pour les producteurs

2.

Après plus de vingt ans de travaux, le basculement des eaux de La Réunion fonctionne depuis trois ans. Un aqueduc souterrain apporte l'eau des rivières du littoral Est, beaucoup plus arrosé que l'Ouest de l'île. Initié par le conseil général, ce chantier du siècle permet d'irriguer plus de 7 000 hectares de plaines arides de l'Ouest à partir de cours d'eau de l'Est. « Les cultivateurs de canne à sucre ont vu leurs tonnages augmenter depuis le basculement. Nous sommes

passés de 85 000 à 96 000 tonnes dans le bassin cannier de Saint-Leu, qui compte beaucoup de petits producteurs avec une surface moyenne de 5 hectares en moyenne », indique Thierry Silotia, élu de la FNSEA. L'irrigation permet d'améliorer ses revenus grâce à la diversification dans le maraîchage : on peut aujourd'hui produire de l'oignon dans l'Ouest. La production locale a doublé, passant de 1 500 à 3 000 tonnes, sur une consommation annuelle de 12 000 tonnes. « Cette diversification nous permet de lutter contre la crise alimentaire des prochaines années », se félicite Thierry Silotia. ✱



↘ { Arrosage intégré }

Une solution économe pour les espaces verts

3.

L'arrosage intégré permet d'arroser juste ce qu'il faut : de plus en plus de collectivités y ont recours pour entretenir leurs espaces verts.

Del Pozo, entreprise d'Ile-de-France spécialisée dans l'eau et le paysage, développe depuis quinze ans des systèmes de gestion centralisée

des arrosages automatiques. « Nous avons été parmi les premiers à nous intéresser à ces systèmes, ce qui nous a permis de prendre de l'avance dans ce domaine », observe son directeur, Paul Del Pozo. Ces systèmes offrent une meilleure précision dans la quantité d'eau utilisée. Rattachés à une petite station météo, ils adaptent les apports aux besoins des plantes selon

le climat. Ils détectent aussi les fuites et peuvent neutraliser le réseau d'arrosage concerné tout en prévenant l'opérateur. Gauci environnement, en Midi-Pyrénées, propose le même type de solutions. « Nous assurons l'entretien des réseaux d'arrosage intégré, tout en assimilant les demandes spécifiques des clients et les contraintes réglementaires », explique Johann Girelli, conducteur de travaux chargé de l'entretien d'espaces verts. Il a suivi la formation du Fafsea sur l'arrosage intégré, ainsi que le stage d'habilitation électrique. « Une formation utile, car il faut souvent réparer les programmeurs et les systèmes de pompage des arrosages intégrés », souligne-t-il. L'installation d'un arrosage intégré représente un investissement important. Mais elle permet de réaliser entre 20 et 25 % d'économie d'eau. ✱



Ce nouveau type de baignade est un biotope naturel qu'il faut entretenir, comme un potager. Rien à voir avec une piscine !

↘ { Baignade naturelle }

Une alternative écologique pour les paysagistes

4. Il existe désormais une alternative à la piscine : la baignade naturelle. Un lieu où l'on peut nager sans porter atteinte à l'environnement. La végétation aquatique épure l'eau du bassin, sans aucun ajout de produit chimique. « *C'est un biotope naturel qu'il faut entretenir, comme un potager, cela n'a rien à voir avec une piscine* », souligne Emmanuel Mony, président de l'Union des entrepreneurs du paysage (Unep). Même si leur marché est encore balbutiant, les baignades naturelles intéressent de plus en plus de collectivités et de particuliers. La Chapelle-Saint-Sauveur, une commune bourguignonne de 700 habitants, a ainsi choisi de s'équiper d'un bassin de 1 200 m², dont l'eau se régénère en circulant à travers une zone de filtration plantée. Médaillé d'or des Victoires du paysage, cet équipement de 660 000 € HT a très vite séduit les habitants.

L'Unep rédige actuellement des règles professionnelles pour tous les métiers du paysage et, entre autres, pour les baignades naturelles. Publiées d'ici au 31 décembre, elles garantiront le respect de normes communes de construction et de qualité. « *Et l'ensemble de ces règles, avertit Emmanuel Mony, devront être respectées pour obtenir la marque "Expert Jardin". Une commission de suivi de cette marque réunira des associations de consommateurs et de protection de l'environnement.* » ✱

↘ { Pulvérisation }

La précision des dosages

En juin dernier, l'entreprise Coulon (Pays-de-Loire), prestataire de services en application de produits phytopharmaceutiques, a fait l'objet d'un audit blanc d'un organisme de certification. Un entraînement avant le véritable audit, qui aura lieu d'ici à 2013. Documents techniques, fonctionnement de la société, prise de commandes, facturation, formation des opérateurs, tout a été passé en revue. « *Il s'agit de voir si nous respectons bien la législation* », explique Jean-Louis Mary, cadre associé de la SARL. Le dosage des produits phytosanitaires, le rinçage du pulvérisateur en plein champ ou dans une station avec recyclage des eaux de lavage réduisent au minimum l'impact environnemental des chantiers de pulvérisation. L'eau utilisée par l'entreprise provient d'abord de l'eau de pluie, collectée dans une cuve de 5 000 litres, du forage sur site et des appoints dans les cours d'eau. ✱

5.

En juin dernier, l'entreprise Coulon (Pays-de-Loire), prestataire de services en application de produits phytopharmaceutiques, a fait l'objet d'un audit blanc d'un organisme de certification. Un entraînement avant le véritable audit, qui aura lieu d'ici à 2013. Documents techniques, fonctionnement de la société, prise de commandes, facturation, formation des opérateurs, tout a été passé en revue. « *Il s'agit de voir si nous respectons bien la législation* », explique Jean-Louis Mary, cadre associé de la SARL. Le dosage des produits phytosanitaires, le rinçage du pulvérisateur en plein champ ou dans une station avec recyclage des eaux de lavage réduisent au minimum l'impact environnemental des chantiers de pulvérisation. L'eau utilisée par l'entreprise provient d'abord de l'eau de pluie, collectée dans une cuve de 5 000 litres, du forage sur site et des appoints dans les cours d'eau. ✱

↳ { Récupération d'eau de pluie }

Une ressource économique et adaptée en viticulture

6. Romain Arlaud exploite en bio 14 hectares de vignes à Morey-Saint-Denis, en Bourgogne. Depuis trois ans, il utilise l'eau de pluie pour le traitement de son raisin – 200 à 300 litres par hectares. « *On s'est aperçus que l'eau basique des captages utilisée auparavant ne convenait pas à la vigne, qui a besoin d'une eau légèrement acide. Et le chlore de l'eau du robinet avait tendance à resserrer les pores de la feuille et à la brûler* », explique-t-il. Après avoir suivi la formation figurant dans le Guide Bourgogne du Fafsea sur la récupération de l'eau de pluie, le viticulteur a installé lui-même 4 cuves en béton de 10 000 litres, équipées d'un filtre à l'entrée. Un système de balancier en zinc écarte les 300 premiers litres de pluie, afin d'éviter les saletés et petits animaux (loirs, insectes...) présents sur les toits. « *Le coût ? Nous avons fait les travaux nous-mêmes. Si nous avions fait installer ce système, il aurait fallu compter entre 15 000 et 20 000 euros* », précise Romain Arlaud. L'eau de pluie est aussi utilisée pour le nettoyage des outils viticoles. « *Nous faisons faire des économies d'eau potable au village, et nous ne sommes désormais jamais à court d'eau* », se réjouit le petit-fils du fondateur du domaine. ✱

Grâce à la récupération d'eau de pluie pour le traitement de son raisin, Romain Arlaud fait faire des économies d'eau potable au village et n'est jamais à court... d'eau.



↳ { Bassins de rétention }

Des fruits et légumes jamais assoiffés

7. La culture des fruits et légumes réclame beaucoup d'eau. À la station expérimentale de La Morinière, créée par les producteurs du Val-de-Loire en 1980, on utilise différentes techniques de préservation de la ressource. « *Il faut pouvoir apporter la bonne quantité au bon moment, en mouillant au minimum les feuilles, pour ne pas "laver" leur traitement et éviter de le renouveler trop souvent* »,

observe Hugues Decrombecque, directeur de la station. Goutte-à-goutte, micro-aspersion, les méthodes d'irrigation varient selon les sols et les pratiques culturales. Pour disposer d'eau en quantité suffisante, la Morinière a opté pour la construction de deux bassins de rétention de 85 000 m³ et de 25 000 m³. « *Ces réserves se remplissent naturellement en hiver, à condition que la saison soit suffisamment pluvieuse,*

explique Hugues Decrombecque. *Mais, parfois, il faut compléter les stocks avec de l'eau du forage ou du captage.* » Pour économiser la ressource au maximum, un réseau de drainage collecte les eaux d'irrigation et les ramène vers les bassins. D'une façon générale, cette logique de récupération est aussi souvent appliquée pour le lavage des légumes, l'eau souillée étant traitée avant d'être réutilisée ou rejetée dans le milieu. ✱

 { Pulvérisation }

Une exigence technique et réglementaire accrue

8

Pulvériser un produit phytosanitaire n'est pas sans

- risque pour l'environnement.

Depuis 1996, l'ensemble des utilisateurs professionnels de produits phytosanitaires en prestation de services sont soumis à un certain nombre d'obligations : agrément, assurance responsabilité civile professionnelle, etc. Les aires de lavage, fixes ou mobiles, comme toute la chaîne d'utilisation des produits phytosanitaires, doivent respecter la réglementation en vigueur. Les conducteurs d'engins d'entreprises de

travaux agricole, qui réalisent des chantiers de pulvérisation, devront d'ici à 2013 posséder un certificat individuel prouvant leurs connaissances des enjeux environnementaux. Leur entreprise devra aussi être certifiée par un organisme indépendant. Les entrepreneurs vont devoir provisionner le coût de cette certification, mais aussi préparer l'application du référentiel de certification dans leur entreprise. Ils devront être capables de décrire leur façon de travailler, d'enregistrer ou d'exécuter des chantiers... Une évolution culturelle qui nécessite du temps, de l'organisation et de la formation. ✱


 { Épandage }

Une expertise essentielle en travaux agricoles

9

Jean-Marc Gimaret dirige une entreprise de travaux agricoles en Rhône-Alpes. L'épandage de fumier, de compost et de boues de station d'épuration constitue une part importante de son activité.

« Nous utilisons trois épandeurs de matière organique et une tonne à lisier », explique-t-il. L'impact environnemental d'un chantier d'épandage ne dépend pas seulement de la bonne qualité des matières organiques. Il repose aussi sur le bon fonctionnement des machines : réglages toujours plus précis de l'épandeur et utilisation conforme aux prescriptions du constructeur. Différents outils technologiques sont par ailleurs développés par le Cemagref et par des constructeurs. « Nous réalisons

une grande part de nos chantiers avec une géolocalisation par GPS », confirme M. Gimaret. Cette technique permet une plus grande précision, par exemple pour le respect des distances de sécurité par rapport aux cours d'eau.

Chaque phase du chantier (chargement des matières organiques, transport, épandage) peut avoir des conséquences néfastes pour le milieu. La formation et le niveau d'expertise de l'opérateur sont donc essentiels pour appliquer la juste quantité et éviter les risques d'un excès de chargement pouvant entraîner des surdosages sur la parcelle. Afin d'accompagner les entrepreneurs des territoires, le Fafsea a créé avec la Fédération nationale EDT, une formation dédiée à la traçabilité de l'épandage. ✱



↳ { Arrosage et drainage }

Bon rendement en maraîchage



Avec un arrosage au goutte à goutte, le producteur du Finistère a doublé ses rendements.

10. Les tomates de Philippe Martail poussent avec juste ce qu'il faut d'eau. Ce producteur finistérien, adhérent du groupe Savéol, cherche depuis quinze ans à optimiser ses apports. « *L'arrosage – de l'eau enrichie en engrais – se fait au goutte à goutte, au centilitre près, explique-t-il. Un système de pesée des substrats, relié à l'informatique, permet de réduire les quantités utilisées. Notre chef de culture a bénéficié d'une formation sélectionnée par le Fafsea pour maîtriser les logiciels.* » Avantage : les rendements ont été multipliés par deux. Les eaux de drainage de l'exploitation sont collectées, et réutilisées après traitement. Enfin, l'apport principal du forage est complété par un système de récupération d'eau de pluie. ✱

Des formations sur l'eau financées par le Fafsea

TOUS SECTEURS

> Gestion de la ressource en eau

- > **Objectif :** Maîtriser la gestion de l'eau sur une exploitation agricole (irrigation, contrôle...)
- > **Date :** Programmation toute l'année 2012
- > **Durée :** 3 jours
- > **Lieu :** Région PACA
- > **Centre de formation :** Adefocsa Delta Sud Formation

PAYSAGE/JEV

> Pose et installation d'un système d'arrosage intégré

- > **Objectif :** Comprendre les principes de base de l'arrosage automatique en réseau
- > **Date :** Selon inscription
- > **Durée :** 4 jours
- > **Lieu :** Départements 78, 94 et 95
- > **Centre de formation :** CFPPA de St-Germain-en-Laye

> La Phytoépuration des eaux usées

- > **Objectif :** Acquérir les bases réglementaires sur le traitement des eaux usées. Connaître le fonctionnement des procédés de phytoépuration.
- > **Date :** 4^e trimestre 2012
- > **Durée :** 2 jours
- > **Lieu :** Albi (81)
- > **Centre de formation :** CFPPA du Tarn

VITICULTURE

> Travailler à l'eau de pluie

- > **Objectif :** Comment économiser l'eau par la collecte des eaux de pluies ? Les bonnes conditions pour conserver l'eau de pluie. Techniques pour rendre l'eau de pluie utilisable pour la vigne, choix du matériel de récupération et utilisation
- > **Date :** Programmation toute l'année 2012
- > **Durée :** 1 jour
- > **Lieu :** Beaune (21)
- > **Centre de formation :** Chambre d'agriculture

MARAICHAGE

> Irrigation fertilisante hors sol

- > **Objectif :** Participer à la mise en place et au suivi technique de l'irrigation fertilisante des productions légumières en culture hors sol de manière autonome en respectant les consignes d'hygiène et de sécurité
- > **Date :** Programmation toute l'année 2012
- > **Durée :** 1 jour
- > **Lieu :** Région PACA
- > **Centre de formation :** Adefocsa Delta Sud Formation

HORTICULTURE

> Gestion de l'eau sur les exploitations horticoles

- > **Objectif :** Acquérir les connaissances techniques nécessaires à la mise en place d'un système innovant

- pour une meilleure gestion qualitative et quantitative de l'eau sur une exploitation
- > **Date :** 15 mars 2012
- > **Durée :** 1 jour
- > **Lieu :** Angers (49)
- > **Centre de formation :** CFPPA Le Fresne



Pour en savoir

Retrouvez l'ensemble des stages proposés par le Fafsea sur le thème de la gestion de l'eau sur le site www.fafsea.com





des formations, des régions

Une convention cadre nationale a été signée pour « *le placement, le développement des compétences et l'accompagnement des transitions professionnelles des demandeurs d'emploi* ».



→ NORD-PAS-DE-CALAIS ET PICARDIE

Faciliter les recrutements

>>> La convention nationale signée début 2011 entre le Fafsea et Pôle emploi se décline en région, notamment en Nord-Pas-de-Calais et en Picardie.

Le 30 juin à Amiens, puis le 1^{er} juillet à Lille, la délégation régionale du Fafsea en Nord-Pas-de-Calais et Picardie organisait avec Pôle Emploi deux réunions d'information pour ses adhérents. À l'ordre du jour : les outils mis à la disposition des entreprises pour encourager et faciliter le recrutement de demandeurs d'emploi. Cette action s'inscrit dans le renforcement d'une synergie entre ces deux acteurs sur l'ensemble du territoire. Une convention cadre nationale a en effet été signée le 25 février 2011 entre Pôle Emploi et le Fafsea pour « *le placement, le développement des compétences et l'accompagnement des transitions professionnelles des demandeurs d'emploi* ».

Formation et recrutement

Dans certains secteurs, agricoles notamment (élevage, cultures), les entreprises peinent à recruter. C'est pourquoi le Fafsea et Pôle

emploi se sont engagés à renforcer leurs actions pour orienter les demandeurs d'emploi vers ces gisements de postes. « *Nos missions sont complémentaires. C'est ce que nous avons souhaité mettre en avant pendant ces deux réunions à Lille et à Amiens*, explique Lionel Doublet, délégué régional du Fafsea en Nord-Pas-de-Calais et Picardie. *Nous voulions également faire passer un message auprès de nos entreprises adhérentes : s'il y a un petit écart entre les compétences attendues pour un poste et les aptitudes observées chez les candidats, il est possible d'avoir recours à la formation.* » La réunion a d'ailleurs été l'occasion de présenter les aides au recrutement : contrat de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi (POE), action de formation préalable au recrutement (AFPR), etc.

Laure Toulouse, en charge des ressources humaines dans l'entreprise de travaux

agricoles SARL Toulouse, a assisté à la réunion lilloise : « *Les aides à l'embauche évoluent tout le temps, c'était bien de pouvoir tout remettre à plat. En outre, j'ai été marquée par la proximité avec laquelle le Fafsea et Pôle emploi étaient prêts à nous aider, et ce dès la recherche de candidats.* » *

témoignage



“ APPORTER UNE RÉPONSE ADAPTÉE ”

Isabelle Parmentier, chargée d'affaires grands comptes, direction régionale Nord-Pas-de-Calais de Pôle emploi

« *Nous souhaitons renforcer notre collaboration avec la délégation régionale du Fafsea et mettre en place avec elle un "partenariat réflexe" : chaque fois que nous avons accès à une information (projets de recrutement, statistiques, etc.), nous la partageons. En outre, nous allons mutualiser davantage nos outils. Objectif : apporter la réponse la plus adaptée possible à nos interlocuteurs, demandeurs d'emploi ou entreprises.* »

* des formations,
des régions

→ POITOU-CHARENTES

Les savoirs de base

»»» Engagée dans une démarche de développement continu, l'entreprise Hennessy a initié avec succès une formation aux savoirs de base.

Sécialisée dans le négoce de Cognac, l'entreprise Hennessy a initié en 2009 une démarche de formation aux savoirs de base pour une dizaine de ses collaborateurs. Pour la plupart salariés depuis plusieurs années, ils sont tous reconnus dans l'entreprise pour leurs compétences et leur

mérite. Aucun signe ne laissait supposer une gêne avec le français écrit. Et pourtant, tous vivent mal de ne pas lire et écrire normalement.

Certains d'entre eux, de plus en plus confrontés aux écrits (procédures qualité, mails, notes...), ont exprimé leurs difficultés et leur souhait de suivre une formation en français. Pour d'autres, difficile d'évoquer ce problème de lecture et d'écriture. Un travail de mise en confiance, d'accompagnement et de dédramatisation mené au sein de l'entreprise a permis de lancer une formation sur mesure.

Un nouvel élan

L'entreprise a sollicité l'APP (Atelier de pédagogie personnalisée) de Cognac afin de mettre en œuvre une formation aux savoirs de base adaptée à chaque stagiaire. Six salariés suivent cette formation depuis janvier 2011 dans le



cadre de périodes de professionnalisation financées par le Fafsea. Assez rapidement, les premiers changements sont visibles. « Ils ont gagné en confiance en eux, s'intègrent mieux dans les équipes et prennent plus d'initiatives, constate Christine Bruchon, responsable formation au sein de l'entreprise Hennessy. Ils ont encore des progrès à faire en français et nous prolongerons leur stage jusqu'à ce qu'ils aient acquis les connaissances nécessaires pour être bien dans leur poste. » Au-delà de la formation, cette expérience est vécue par tous comme une réelle opportunité de se former tout au long de sa vie professionnelle...

La réussite de ce projet a conduit la délégation du Fafsea en Poitou-Charentes à proposer la formation « Accès aux savoirs de base » d'une durée de 1 à 5 jours dans le guide régional 2012. Il s'agit d'une première approche pour permettre à tous ceux qui se sentent concernés par l'apprentissage et la remise à niveau en français d'oser franchir le pas. ✱

Les bénéficiaires

“ J'avais peur du jugement de mes supérieurs, j'ai pris de l'assurance et je me sens mieux. »

“ La formation va me permettre d'être plus autonome dans mon travail, je vais pouvoir remplir les documents que me donne mon responsable sans aide : remplir mon bon de congés, compter les rebuts et les noter, lire les bons de livraison, remplir les bons de retour... »

“ Jusqu'à maintenant, j'ai refusé de changer de poste par peur d'avoir à écrire. Mais dans quelque temps, je suis sûr que je pourrai accepter. »

La formatrice

“ SANS UNE FORTE IMPLICATION DE L'EMPLOYEUR, RIEN N'AURAIT ÉTÉ POSSIBLE ”

Virginie Chabanais,
responsable de l'APP (Atelier de pédagogie personnalisée) de Cognac

« Chaque intervenant du processus de formation « Accès aux savoirs de base » est important et primordial. Tous collaborent à la réussite des parcours : les entretiens de proximité,

tant avec les managers qu'avec le service formation, ont permis d'initier cette formation, d'encourager et de soutenir les participants dans leur démarche. Ensuite, la formatrice de l'APP a établi un

programme sur mesure pour chaque participant, destiné à les accompagner dans leurs apprentissages (respect des rythmes d'initiation, progrès encouragés et relativisation des erreurs). »

→ NORMANDIE

Les tracteurs font « Duchemin » en toute sécurité

>>> Pour limiter le risque d'accident, une entreprise spécialisée dans la production de pommes de terre forme ses tractoristes à la conduite en sécurité.

« **M**ême s'ils ont le permis de conduire, beaucoup de chauffeurs ont tendance à oublier le Code de la route dès qu'ils sont sur un tracteur, observe Christian Duchemin, à la tête de l'entreprise de production de pommes de terre Duchemin. Or, chaque automne, au moment de l'arrachage, nos salariés font 50 000 km en tracteur. Le risque d'accident est d'autant plus important que la route n'est pas déserte – nous sommes en banlieue de Caen – et que les tracteurs peuvent tirer des remorques de 30 tonnes. » C'est pourquoi, sans aller jusqu'à imposer à ses salariés d'avoir le permis poids lourds, Christian Duchemin a sollicité le Fafsea pour la mise en place d'une formation de 2 jours à la conduite de tracteurs en sécurité.

Des règles spécifiques aux poids lourds

Six salariés, saisonniers et permanents, y ont participé. « Au départ, ils avaient peur de s'ennuyer. Mais, à la fin de la

session, ils ont été agréablement surpris d'avoir parfait leurs connaissances, raconte Jean-Charles Canat, moniteur de conduite poids lourds pour Campus Formation, en charge de cette formation. Après leur avoir rappelé le Code de la route, les vérifications à faire avant départ ainsi que les règles de sécurité à respecter lors de la conduite d'un véhicule, de son entretien ou d'une panne, nous leur avons appris sur la route certaines règles spécifiques à la conduite de poids lourds, notamment les règles de croisement et de priorité. Nous leur avons aussi appris à atteler et déteiler les bennes en toute sécurité. » Et à Élise Diedhiou, conseillère formation de la délégation du Fafsea en Normandie, d'ajouter : « Cette formation, en plus d'apporter aux saisonniers les notions nécessaires à la conduite de tracteurs en sécurité, sert de piqûre de rappel aux chauffeurs à l'année. Elle a répondu aux attentes des professionnels, et elle est d'ailleurs proposée dans le Guide des formations Normandie 2012. » *



Le stage de 2 jours à la conduite de tracteurs en sécurité est autant nécessaire aux saisonniers qu'aux conducteurs à l'année.

témoignage



« **CETTE FORMATION DEVRAIT ÊTRE SYSTÉMATIQUE AVANT CHAQUE ENTRÉE DE SAISON** »

Christian Duchemin, chef de l'entreprise Duchemin.

« Quand nous embauchons de nouveaux saisonniers, nous ne connaissons pas leur façon de conduire. Cette formation avait pour but de leur rappeler les règles de sécurité à suivre lors de la conduite et de l'entretien des tracteurs, de l'attelage des remorques, ou encore en cas de panne. En tant que président du syndicat des producteurs de pommes de terre, j'aimerais que cette formation se généralise et soit reconnue dans toutes les entreprises qui utilisent des tracteurs, et que les salariés puissent la valoriser. »



→ Produits phytopharmaceutiques

CERTIFICAT INDIVIDUEL POUR L'UTILISATION À TITRE PROFESSIONNEL

>>> Un certificat national attribué individuellement sera obligatoire dès 2014 pour toute personne exerçant une activité professionnelle de mise en vente, distribution à titre gratuit, d'application ou de conseil à l'utilisation des produits phytopharmaceutiques.



DE QUOI S'AGIT-IL ?

> **À la suite du Grenelle de l'environnement, de la directive européenne du 21 octobre 2009,** et dans le cadre du plan Ecophyto 2018 par son axe 4 « Former à la réduction et à la sécurisation de pesticides » mis en place par le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche, de la Ruralité et de l'Aménagement du territoire, tous les utilisateurs professionnels de produits phytosanitaires devront détenir d'ici à octobre 2014 le « Certiphyto ».

QUI EST CONCERNÉ ?

> **Sont concernés par cette réglementation** les agriculteurs et leurs salariés en charge de l'application de produits phytopharmaceutiques, les décideurs et leurs salariés des entreprises assurant des prestations de services (entreprises de travaux agricoles et du paysage), ainsi que les distributeurs et les conseillers. Ce certificat sera obligatoire pour les achats et usages professionnels de produits phytosanitaires.

COMMENT L'OBTENIR ?

> **Ce certificat peut être obtenu par 4 voies :**

- 1- Une formation spécifique à chaque catégorie de certificat de 2 à 4 jours.
- 2- Une formation et un test sur le programme visé (puis formation si le seuil de réussite au test n'est pas atteint).
- 3- La réussite d'un test QCM non lié à une formation.
- 4- La délivrance directe du certificat au vu de diplômes, titres figurant sur la liste en annexe 1 de l'arrêté et obtenus au cours des 5 années précédant la date de la demande.

OÙ RÉALISER CETTE FORMATION ?

> **Pour connaître les centres de formation** habilités selon les publics et activités, s'adresser à la Draaf de votre région ou contacter votre délégation régionale Fafsea.

QUELLE EST LA DURÉE DE VALIDITÉ DE CE CERTIFICAT ?

> **Pour les décideurs et les opérateurs applicateurs en exploitation agricole** qui ne requièrent pas d'agrément d'exploitation, la durée de validité du certificat est de **10 ans**. Pour les autres activités et catégories



2014

Tout utilisateur, conseiller ou distributeur de produits phytosanitaires à des fins professionnelles devra posséder un certificat d'aptitude.

dont le certificat individuel est une des conditions requises pour la demande d'agrément de leur entreprise, sa durée de validité est de **5 ans**. Une formation de renouvellement (2 à 3 jours selon les publics) traitera de l'évolution et de l'actualisation en matière de réglementation, risques, prévention et préconisation pour limiter le recours aux produits phytopharmaceutiques.

ET LE DAPA* ?

> **À partir du 1^{er} janvier 2012**, le Dapa n'est plus délivré. Les Dapa obtenus avant cette date sont assimilés au certificat individuel jusqu'à la date limite de validité.

**Certificat de qualification pour les distributeurs et applicateurs des produits antiparasitaires à usage agricole et des produits assimilés*

Pour en savoir



www.chlorofil.fr

L'espace Web des professionnels et partenaires de l'enseignement agricole français.

Législation

Décret n° 2011-1325 du 18 octobre 2011 et 4 arrêtés du 21 octobre 2011 portant création et fixant les modalités d'obtention du certificat pour les différentes catégories et activités professionnelles.

Un autre arrêté du 21 octobre 2011 précise les conditions d'habilitation des organismes de formation telles que prévues à l'article R. 254-14 du Code rural et de la pêche maritime. Textes consultables sur <http://www.legifrance.gouv.fr>

Renouvellement

La formation de renouvellement traitera de l'évolution et de l'actualisation en matière de réglementation, risques, prévention et préconisation pour limiter le recours aux produits phytopharmaceutiques. Pour plus de détails sur la formation initiale ou le renouvellement, consulter les arrêtés.

Programme de formation pour les opérateurs de la production agricole, des travaux et services (14 heures):

- la réglementation (2 heures): cadre français, définition des produits, réglementation de leurs stockage et transport et de leur utilisation en sécurité;
- la prévention des risques pour la santé (5 heures). Des mesures à prendre pour réduire les risques pour les êtres humains, la conduite à tenir en cas d'intoxication aiguë ou d'accident;
- la prévention des risques pour l'environnement (5 heures). Risques et principales voies de contamination, prévention des risques;
- les techniques alternatives à l'utilisation des produits phytopharmaceutiques (2 heures).

Le saviez-vous ?

Les publics concernés par le Certiphyto

→ UTILISATEURS PROFESSIONNELS

Exploitation agricole	Travaux et services	Collectivités territoriales
Décideur	Décideur	Applicateur
Opérateur	Opérateur	Applicateur opérationnel

→ DISTRIBUTEURS

Mise en vente	
Vente	
Distribution produits professionnels	Produits grand public

→ CONSEILLERS

Conseil à l'utilisation des produits phytopharmaceutiques



Estelle Touzet a grandi dans une famille d'épicuriens, un capital décisif dans le choix de sa vocation future.

“ La formation est essentielle car elle permet à une nouvelle génération de viticulteurs de s'ouvrir à de nouvelles pratiques. ”

Elle fait chanter l'âme du vin

>>> Estelle Touzet, 30 ans, est depuis octobre 2010 chef sommelier de l'hôtel Le Meurice, palace parisien au restaurant triplement étoilé, où elle veille sur 30 000 bouteilles.

→ ESTELLE TOUZET

1995
commence à intervenir sur les ondes de Radio France dans le cadre d'une émission gastronomique

1996-2003
formation en hôtellerie-restauration et sommellerie

Décembre 2008
assistante chef sommelier au restaurant Le Meurice

Octobre 2010
chef sommelier de l'hôtel Le Meurice

2011
élue Meilleur chef sommelier de l'année par le guide Pudlowski

J'ai eu la chance de grandir dans une famille d'épicuriens, avec des grands-mères excellentes cuisinières et des parents qui nous ont initiés, ma sœur et moi, aux arts de la table et au plaisir du vin les jours de fête. » Un capital familial qui sera décisif, tout comme sa rencontre, au collège, avec son professeur d'histoire, passionné de gastronomie. Une vocation était née. « Je me souviens encore des étoiles qui brillaient dans ses yeux lorsqu'il me parlait de

sa dégustation d'un Clos de Vougeot. » Des étoiles, Estelle Touzet va en découvrir d'autres, de celles qui ornent la carte d'établissements prestigieux : le Château Cordeillan-Bages, le restaurant Guy Savoy, l'hôtel Le Bristol, l'hôtel Le Crillon, avant de rejoindre Le Meurice comme assistante chef sommelier en 2008.

Talents de composition

Elle règne aujourd'hui sur les 1 100 références inscrites à la carte des vins du restaurant où officie le chef Yannick

Alléno, avec qui elle travaille main dans la main. « La composition de la carte doit s'accorder avec la cuisine du chef et pouvoir traverser le temps. À nous sommeliers d'apporter les meilleurs produits aux clients », poursuit la jeune femme pétillante, à la tête d'une équipe de cinq personnes. « Déjà réputés, les vignobles français ont fait beaucoup de progrès, tout comme les méthodes de production. La filière viticole française a réalisé un réel travail qualitatif qui se poursuit. Les vins de Loire, par exemple, ont vraiment de l'avenir », précise celle qui est justement originaire du Berry, avant de rappeler l'importance de la formation. « Elle est essentielle, car elle permet à une nouvelle génération de viticulteurs d'appréhender des terroirs et des climats différents et de s'ouvrir à de nouvelles pratiques... », souligne Estelle, qui ne conçoit pas son métier sans des rapports quotidiens avec les vigneronnes. « Apprécier un vin ne peut se faire sans connaître la personnalité du vigneron, son approche du terroir, sa philosophie ! » *