

CIRCUITS **culture**

TROPHÉES 2015

DES INITIATIVES
COOPÉRATIVES



CAP SEINE
Lauréat d'or
dans la catégorie
action sociale et
sociétale

CAP SEINE, HAUTE-NORMANDIE



Alter&Nous : développer les compétences, partager les valeurs

Pour pallier et anticiper les difficultés de recrutement, le groupe Cap Seine a lancé Alter&Nous : un projet qui fait partie d'une démarche d'intégration et de formation des jeunes par l'alternance. Objectif pour le groupe coopératif normand : recruter et fidéliser les futurs collaborateurs, transmettre les savoir et les valeurs de l'entreprise.

Recruter un nouveau collaborateur, ce n'est pas chose aisée. Et force est de constater que certains métiers sont sous tension, qu'ils n'attirent pas spontanément, parfois parce qu'ils sont méconnus et souvent parce qu'ils bénéficient de peu de formations spécifiques et que leur complexité s'est accrue ces dernières années. « La coopérative Cap Seine rencontrait des difficultés chroniques à recruter de nouveaux collaborateurs tout particulièrement dans les métiers

très spécifiques à la coopération et aux métiers du grain, que ce soit pour faire face au développement de l'activité du groupe mais aussi et surtout aux départs à la retraite », explique Pierre Ouvry, directeur du pôle agricole du groupe. C'est le point de départ de la réflexion à la base du projet Alter&Nous. À ces difficultés s'ajoute la problématique de la transmission du savoir-faire : « *Le savoir-faire est entre les mains du personnel en place : comment ne pas perdre ces compétences, les transmettre sans rupture ? Cette question est au cœur de la démarche* », ajoute-t-il. Ainsi, le projet Alter&Nous favorise l'intégration et la formation des jeunes, il comprend la mise en place de formations qualifiantes spécifiques, le développement de l'alternance et la relation avec les établissements de formation agricoles. Lancé en 2012, ce projet est venu compléter une démarche plus large : « *Si quelques jeunes étaient jusqu'alors déjà accueillis en alternance, leur accompagnement n'était pas structuré et rares étaient ceux qui poursuivaient leur parcours dans l'entreprise* », complète Samuel Pichon, responsable formation et alternance.

un savoir à transmettre. Les relations avec les établissements de formation ont permis d'identifier les candidats, des tuteurs ont été nommés. « *L'expérience du tutorat à travers des actions de certificat de qualification professionnelle (CQP), mais aussi d'autres démarches préalables de l'entreprise ont permis justement le transfert de compétences et le partage de la connaissance métier entre expérimentés et novices* », complète Samuel Pichon. L'accueil des alternants a été formalisé par une journée dédiée et se conclut par la signature d'une charte entre les deux parties, alternants et tuteurs. Et les résultats sont là : 100 % de réussite pour les jeunes en formation diplômante CQP. Du côté des alternants, 40 % ont été embauchés en CDI et dans les deux cas, tous sont encore dans l'entreprise aujourd'hui. « *Cette démarche a permis de faire face à un grand nombre de départs à la retraite. Cette anticipation*

ILS ONT SU...

- Mobiliser les équipes pour identifier les besoins
- Structurer une démarche engageante pour les alternants et les tuteurs
- Anticiper progressivement des départs à la retraite
- Diversifier les origines des futurs collaborateurs



Thierry Lesturgeon,
DRH du groupe Cap Seine.

Mobiliser les équipes

Concrètement, il a fallu mobiliser les équipes en place afin d'évaluer les besoins, identifier les personnes clés ayant

« Nous leur transmettons un savoir, des valeurs et une culture de l'entreprise, une vraie motivation pour se projeter dans un avenir à court et moyen terme », Thierry Lesturgeon

et la mise en place progressive de nouveaux collaborateurs permettent aussi aux adhérents, souvent attachés à leur interlocuteur de la coopérative, de ne pas être en situation de changement brutal », se réjouit Pierre Ouvry.

Diversifier les origines

Autre point fort de cette démarche, la mixité des profils. « Dans un milieu où le recrutement se faisait dans une population plutôt masculine et d'origine agricole, le nombre de candidats à l'alternance est non seulement croissant, mais leur origine est de plus en plus diversifiée, et c'est une vraie satisfaction pour nous », insiste Pierre Ouvry. C'est notamment le cas de Gaétan, salarié dans l'immobilier depuis cinq ans : il souhaitait opérer un virage total et s'orienter vers le conseil agricole. La coopérative l'a soutenu pour suivre un BTS agricole en alternance. Autre exemple, celui d'Aurélie, inscrite en cursus universitaire sans grandes convictions, elle est passée par l'alternance et fait désormais partie des quelques femmes magasinier-responsable de site.

Opération séduction

Dernière initiative en date, le rendez-vous « Impuls'Agri » le 23 avril dernier où comment aller à la rencontre des jeunes, futurs adultes en formation agricole ? Cap Seine avait convié 350 jeunes de la région sur sa ferme expérimentale à Ordemare (76) afin de communiquer sur la modernité et la diversité des métiers au sein de la coopérative. Pour Patrick Aps, directeur général du groupe, « cette opération de communication permet à Cap Seine d'être plus lisible, de montrer une image séduisante et attractive pour demain

recruter des nouveaux collaborateurs ».

Toute la journée, les 350 jeunes ont pu participer à des speed meetings, pour découvrir, en dix minutes, 17 métiers de l'entreprise, assister à des ateliers sur le drone ou encore sur la filière colza érucique et participer à une conférence sur l'agriculture 2.0. « Il faut montrer à quel point notre activité est moderne », justifie Marion Demouge, responsable communication du groupe.

Cette démarche permet ainsi de recruter tout en formant, et en transmettant en sus des compétences et du savoir-faire, les valeurs de la coopérative et ainsi d'assurer sans rupture sa conti-

100 % coopératif

PARTAGER ET TRANSMETTRE LES VALEURS

« Lorsqu'on rentre chez Cap Seine, on signe pour un vrai voyage professionnel dans une entreprise aux valeurs humaines fortes », assure Thierry Lesturgeon, directeur des ressources humaines du groupe. « Des valeurs » largement liées au modèle coopératif, la gestion sur le long terme des carrières professionnelles, l'épanouissement et l'attachement des collaborateurs à l'entreprise. Ce capital est mis au service d'une relation de confiance et durable entre les adhérents et un personnel compétent et qui connaît parfaitement les enjeux inhérents aux problématiques de leur métier et de celles des adhérents.

nuité dans le temps afin que la coopérative « se transmette de génération en génération ».



Le projet Alter&Nous favorise l'intégration et la formation des jeunes. Dans un milieu où le recrutement se faisait dans une population plutôt masculine et d'origine agricole, le nombre de candidats à l'alternance est non seulement croissant, mais leur origine est de plus en plus diversifiée.

NOUS SOMMES 600 000 HOMMES ET FEMMES, NOUS SOMMES 3 000 ENTREPRISES AU COEUR DES TERRITOIRES, NOUS SOMMES LA COOPÉRATION AGRICOLE

Pour en savoir plus : www.lacooperationagricole.coop



**la
coopération
agricole**
produisons l'avenir