

Edito



Où est le temps où nous connaissions qu'une ou deux entreprises pendant toute notre carrière professionnelle ?

Aujourd'hui, mondialisation, Européanisation, régionalisation poussent nos entreprises à se grouper, fusionner. Dans tout ce carambolage, les hommes sont souvent malmenés et chahutés. Hier ton concurrent, aujourd'hui, ton patron. aujourd'hui un boulot, demain un reclassement, un déplacement ou un plan social.

Le panorama de l'emploi en agriculture s'est considérablement élargi puisque les agriculteurs sont devenus des chefs d'entreprise à qui il faut savoir offrir tous les services que souhaitent ces responsables.

Cette diversité de l'offre pour fournir du personnel compétent, on le retrouve à TECOMAH où depuis plus de 30 ans les maîtres mots ont été évolution, adaptation et synchronisation avec la demande des professionnels, il faut pouvoir se faufiler dans toutes les mailles du filet de l'emploi.

La flexibilité d'adaptation doit guider notre parcours professionnel.

Hier nous recherchions des spécialistes, aujourd'hui nous souhaitons des généralistes capables de se plier aux mouvements des entreprises.

Sûrement que l'évolution va encore se poursuivre, avec l'élargissement de l'Union Européenne et la mondialisation, parler anglais est une nécessité, savoir manipuler un ordinateur aussi mais gardons le moral et bataillons dur !

TECOMAH prépare toi, car mercenaire tu seras !

Jean-Marc MAZIER
Directeur des ventes, CHEMINOVA

LA 33^{ème} PROMO CCAF



Premier rang (de gauche à droite) : 1-Maxime BILLET ; 2-Mathieu WAREMBOURG ; 3-Paul-Henry DURIEZ ; 4-Damien REZE ; 5-Enrick JOUET ; 6-Rémy HERVE ; 7-Martin FANOST

Deuxième rang (de gauche à droite) : 8-Bastien BERGER ; 9-Jean-Charles PASQUIER ; 10-Damien VILTROUVE ; 11-Patrice LORAND ; 12-Emilie HEULAND ; 13-Thomas BOONE ; 14-Ronan VILTROUVE ; 15-Jean-François LE PAGE ; 16-Aubry LHERITIER

Troisième rang (de gauche à droite) : 17-Guillaume HAZARD ; 18-Samuel MERCIER ; 19-Loïc ARNOULD ; 20-Guillaume RENAULT ; 21-François BAURES ; 22-Sébastien COULON ; 23-Antoine POLART ; 24-Mathieu LINOT ; 25-Ludovic DEHAUMONT

Le mot de Philippe Paysan



AUMALE Synergies une des filiales agricoles du groupe Lhoist a réussi en 20 ans à devenir un acteur majeur dans la fertilisation au nord de la Loire.

Les principaux facteurs clés du succès restent ; les produits adaptés à l'agriculture, le partenariat avec la distribution, la logistique jusqu'à l'épandage, et surtout l'animation commerciale et marketing d'une équipe motivée par les défis.

Depuis plus de treize ans à différents postes, j'ai participé activement à cette formidable entreprise.

LHOIST avec plus de 25 implantations industrielles,

réparties de la côte ouest à la côte est des Etats Unis, est un leader en fabrication de Chaux et Dolomie. Ce grand pays est le 1^{er} marché d'agrofourniture. Pourtant, le groupe n'a encore aucune activité dans ce domaine.

Avec une production agriculture à forte valeur ajoutée et un outil de production de chaux magnésienne, nous avons choisi la Californie, pour découvrir les besoins et y appliquer les recettes qui font le succès d'AUMALE Synergies.

Philippe Paysan
Directeur des ventes
AUMALE SYNERGIES

Avec la collaboration de Laurent Questel CCAF 2

Sommaire

La page des partenaires :
Le panorama de l'emploi

p 2/3

Visites en entreprise
Profil d'anciens

p 4

Site internet de l'ACCAF
Profil de la nouvelle promo

p 5

Les brèves

p 6

Le Panorama de l'Emploi

Le marché de l'emploi n'a cessé d'évoluer en matière de qualité, production, distribution et environnement. Comment se sont adaptés nos partenaires ?



Historique : Depuis sa création au début des années 80 et pour assurer son développement, AUMALE Synergie a dû constituer une solide équipe commerciale et technique de plus de 25 personnes.

Le directeur, à l'origine de l'entreprise a d'abord recruté d'excellents vendeurs de chaux en culture. Certains d'entre eux ont pu développer des qualités de formateur et de manager pour étoffer l'équipe avec des jeunes sortant d'écoles d'agriculture.

Grâce aux recrutements externes et à la promotion interne, l'organigramme compte aujourd'hui un directeur, un directeur des ventes, un responsable marketing et technique, 4 directeurs de région et plus de 15 délégués commerciaux.

Profil des délégués commerciaux :

De formation de type BTS, la compréhension et une vision globale des attentes des agriculteurs, alliées à un sens du contact et à un engagement personnel sur l'atteinte des résultats, sont les qualités indispensables du délégué commercial AUMALE Synergies pour 3 grands types d'actions.

- Vendre aux agriculteurs : Ecoute, proposition et prise de commande.
- Vendre aux agriculteurs accompagnés des ATC de la distribution : Mêmes qualités associées à celles de l'esprit d'équipe, de convivialité, ...
- Faire vendre les ATC de la distribution : Relationnel, écoute, com-

préhension, pédagogie, et capacité à planifier.

Profil des directeurs de région :

Les principales actions consistent à développer un partenariat avec les principaux acteurs de la distribution agricole, à animer et à former les délégués commerciaux.

Les perspectives :

Les amendements et les fertilisants foliaires font partie des derniers marchés ouverts en agriculture.

La distribution agricole n'échappe pas à la concentration et à la rationalisation. Elle a et aura encore plus besoin de partenaires capables de leur apporter des services commerciaux, techniques, logistiques, d'échanges de données informatiques... Ceci pour satisfaire les besoins de ses agriculteurs en dégageant des profits indispensables pour durer.

Dans ce contexte, et avec l'arrivée de réelles innovations pour mieux fertiliser, AUMALE Synergies devra encore renforcer sa présence « terrain ».

L'équation ; Compétence + Travail + Motivation = Réussite. Quelque soit le poste et l'époque, celle-ci restera vraie.

Rester vigilant et lucide sur ces 3 paramètres pour soi même et pour les différentes personnes de son équipe constitue la base d'une réussite professionnelle et humaine.

Propos de Philippe PAYSAN
Directeur des Ventes
AUMALE SYNERGIE

Recueillis par Nelly Renaudin et Jean-Charles Girard CCAF2



L'Informatique à portée de main !

PERSPECTIVES DE L'EMPLOI EN AGRO-FOURNITURES

Tout le monde se l'accorde à dire : le plein emploi c'est pour bientôt ! En tous cas pour les populations cadres et dirigeantes. Cela ne sera le résultat d'aucune politique particulière mais simplement d'un phénomène démographique qui s'amorce.

D'ici 4 à 5 ans, les premiers départs en retraite de salariés issus du baby-boom seront massifs. Or le nombre de jeunes diplômés se présentant sur le marché du travail, tendra à être plus faible que celui de ces nouveaux retraités. Les entreprises, pour remplacer ces cadres partis goûter au plaisir d'une retraite bien méritée, mettront alors en place des plans de recrutement importants (même si dans certaines sociétés, des postes ne seront pas remplacés au profit des départs) pour recruter des cadres expérimentés ou des jeunes diplômés qui deviendront demain leurs futurs responsables.

Le monde de l'agrofourniture n'échappera pas à ce phénomène. Même si certaines activités de l'agrofourniture ont connu ou connaissent des difficultés, elles seront tout autant concernées par ces problématiques et notamment la forte concurrence au niveau du recrutement, peut-être même par des entreprises en dehors de leur activité mais qui élargiront leur cible de

bi chez nos partenaires

candidats potentiels, en s'adressant à des candidats issus de formations polyvalentes.

Nous n'en sommes pas encore là pourtant, et ce tableau peut paraître bien idéaliste tant nous sommes confrontés aujourd'hui à une situation presque inverse. Cependant elle sera bien réelle, même si du fait de ce grand écart, nos politiques devront certainement différer la date de départ en retraite pour que les actifs puissent financer les pensions.

ISAGRI se devra également de se préparer à cette concurrence de recrutement à double titre puisque l'entreprise devrait se situer encore sur un plan de croissance des effectifs lors des prochaines années (+6% sur notre projet d'entreprise à 4 ans) du fait du potentiel du marché de l'informatique agricole (12% des agriculteurs seulement sont équipés d'un logiciel de gestion).

C'est l'une des raisons qui nous a fait devenir partenaire de TECOMAH il y a quelques mois : pouvoir présenter, au sein d'une formation de qualité, le challenge commercial qu'ISAGRI s'est fixé et trouver de futurs cadres motivés à le relever, pour ensuite évoluer vers des postes d'encadrement au sein de la structure.

Olivier CLAUD
Directeur des Ressources Humaines
ISAGRI
et la collaboration de Jérôme VIET
étudiant CCAF2

Consultez nos offres d'emploi sur
www.isagri.fr

Conférence à TECOMAH : le panorama de l'emploi



Photo : Mr Durand, Mr Botella, Mr Dudit, Mr Le Pailh



Olivier
Claux de
Isagri



Olivier
Glocker
de
l'Apecita

Recrutement des technico-commerciaux Les cartes sont dans les mains des candidats

Le recrutement des technico-commerciaux a fait l'objet d'une table-ronde, à l'école TECOMAH de Jouyen-Josas (Yvelines), le 30 septembre dernier, à l'issue de la soutenance des mémoires des étudiants en fin de formation CCAF (Technico-commercial en agro-fourmiture). Animée par Catherine Deger, rédactrice en chef de Référence appro, la table-ronde rassemblait Olivier Glocker, délégué régional Ile-de-France de l'Association pour l'emploi des cadres Ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire, Jean-Pierre Durand, directeur commercial de Epis-Centre, Cyr Le Pailh, responsable de l'institut de formation du groupe Glon, Bertrand Dudit, directeur commercial de Sicadima-Beaupreau Motoculture, Michel Botella, directeur du centre de formation John Deere et Olivier Claux, directeur des ressources humaines d'Isagri.

1. Plus de demandes que de candidats

Depuis 10 ans, la fonction commerciale a pris la première place d'un marché de l'emploi qui a fortement évolué.

Aujourd'hui les entreprises des secteurs agricoles, agro-alimentaires ainsi que les secteurs banque et assurances, sont en confrontation frontale pour se disputer des candidats qui se font rares. Chacun des participants de la table ronde illustre à sa manière une relative pénurie.

2. Le profil idéal : connaissances techniques et qualité humaine.

Pourtant, dans le même temps, des licenciements se poursuivent.

Bertrand Dudit directeur commercial du groupe Sicadima-beaupreau Motoculture (concessions John Deere), nous a démontré que la pyramide des âges était vieillissante et qu'aujourd'hui, il était nécessaire de s'adapter à des technologies de produit de plus en plus complexe, d'où le besoin d'avoir des commerciaux capables d'évoluer.

Les profils de formation rechercher sont donc des bac +2 voire bac +4 ou 5. L'alternance plaît beaucoup. Michel Botella, directeur du centre de formation John Deere, déclare : " la formation par alternance est la meilleure façon de recruter un jeune ". Beaucoup de professionnels ont également mis en avant le fait qu'au delà de la compétence technique, les qualités relationnelles étaient très recherchées.

3. Degré d'exigence : des entreprises sans concessions.

Si les candidatures se raréfient, les recruteurs ne semblent pas vouloir abaisser le niveau de sélectivité. " Chez nous, une sélection est un véritable parcours du combattant ", confirme Olivier Claux directeur des ressources humaines d'Isagri.

4. Les premiers mois sont cruciaux.

Quel que soit le mode des recrutements des candidats, les différents intervenants s'accordent à estimer qu'après son arrivée dans l'entreprise le postulant doit être l'objet de toutes les attentions. D'après ces professionnels il est également très important d'assurer un bon suivi des jeunes lors de leur arrivée au sein de l'entreprise. Notamment lors du passage de relais entre ancien et nouveau, relais parfois difficile pour les jeunes qui peuvent être sujet aux " attaques " (parfois par jeu) de certains agriculteurs.

5. Veiller à la motivation des jeunes et des moins jeunes.

L'exigence de performances ne se limite pas aux jeunes recrues. Les anciens doivent aussi se " plier " aux évolutions du métier. Pour les encourager à infléchir leurs habitudes, les encadrements commerciaux mettent en place des systèmes d'évaluation et de motivation. Le technico-commercial croise son auto évaluation avec l'appréciation de son cadre. Ainsi est donc établi un plan de progrès.

Propos de l'article rédigé par Berbard Serpentier journaliste Décision Machinisme
avec la collaboration de Paul Henry Duriez et Jean-charles Pasquier CCAF1

Visites des étudiants CCAF en Entreprise

Le groupe Glon-Sanders est un partenaire actif de la formation Cadre Commercial en Agro-Fourniture de l'école de commerce TECOMAH. Les élèves de deuxièmes années ont eu l'opportunité de visiter plusieurs sites de production de cette entreprise leader dans le domaine de l'alimentation. Le siège social de l'entreprise Glon-Sanders est localisé dans la commune de Pontivy (dept. 56) en Bretagne. Le groupe est un fervent partenaire du monde agricole depuis plus d'un demi siècle et a gagné la confiance de milliers d'éleveurs car il privilégie une agriculture responsable à visage humain.

Chaque année, Glon-Sanders diffuse près de 4 millions de tonnes d'aliments pour animaux dans le monde dont 2,8 millions de tonnes produites dans les usines françaises.

Cette capacité de production leur permet de rester une marque de référence qui passe par la maîtrise de l'excellence à tous les stades de l'élabora-

tion.

Il en résulte que l'entreprise dégage un chiffre d'affaire de 1,23 milliards d'euros (pour l'année 2002 par exemple).

Mr Cyr le Paih interlocuteur privilégié de la formation CCAF a donc accueilli les étudiants de l'école TECOMAH le mercredi 5 mai 2004.

Cette rencontre a débuté par la visite d'une unité d'abatage de porcs (l'entreprise Bernard). Le responsable sanitaire a fait découvrir aux élèves des techniques de productions spécifiques et intensives ou le seul mot d'ordre est la productivité (ex : 1 porcs tué toutes les 2 secondes).

La matinée s'est poursuivie avec la visite de l'entreprise Lecam qui possède une gamme très large d'oeuf et d'ovoproduits adaptée notamment aux besoins des Gms.

Cette entreprise est localisée à Locminé (dept. 56).

L'ensemble de la promotion CCAF a été ensuite convié par le groupe Glon

au restaurant d'entreprise où les étudiants ont eu l'opportunité de rencontrer un ancien de l'école TECOMAH travaillant pour l'entreprise Terrial.

Le début de l'après midi a été consacré à une présentation en amphithéâtre de l'entreprise Glon-Sanders par Mr Cyr Le Paih concernant l'organisation des régions et des activités du groupe.

La journée s'est terminée par la présentation d'un site de compostage commentée par Mr Olivier Péan. Cette activité a pour objectif de valoriser des matières organiques, issues des exploitations agricoles, en amendements et engrais organiques.

Cette rencontre particulièrement appréciée par les étudiants a permis de valoriser et de pérenniser les liens forts qui unissent des partenaires actifs et privilégiés, comme le groupe Glon-Sanders, à des futurs acteurs du monde agricole.

Sylvain Lejars
Etudiant CCAF2

Ariane Veilande Promo 1997/1998 SYNGENTA

" Diplômée CCAF depuis juin 98, j'ai fait cette formation en un an, puis me suis dirigée vers

le métier de commerciale en agrofourniture de part mes origines agricoles mais aussi pour mon attirance pour ce milieu. J'ai d'abord été au lycée agricole d'Auxerre puis effectué un BTS Technologie Végétale à Chalons en Champagne.

J'ai intégré plusieurs entreprises depuis ma sortie de TECOMAH :

- De 1998 à 2000, j'ai travaillé à DELTAGRI en collaboration avec Claude PASTE (aujourd'hui directeur de AGRIPRO à Fréparoy), puis ARC pour le groupe SOUF-FLET,

- De 2000 à 2004, j'ai été animatrice commerciale pour la société PAU semences sur la région centre. Lors du rapprochement de PAU avec RUSTICA est né EURALIS SEMENCES, suis passée responsable du secteur EST, où j'ai eu d'ailleurs la chance de

former deux apprenties TECOMAH !

Suite à ces deux expériences, je me suis dirigée vers une firme phytosanitaire pour devenir Ingénieur Technico-Commercial. Aujourd'hui sous la direction de Gilles BENCHETRIT chez SYNGENTA AGRO, je suis sur un secteur très intéressant : la Vendée et le Poitou, avec une proportion 50 % coopératives agricoles et 50 % négoce. J'anime aujourd'hui la CAVAC, AGRISSEVRES, SPS...

Mes expériences professionnelles ont toutes été intéressantes, mais sont toutes dans un cheminement d'évolution de carrière et toutes ces expériences m'ont beaucoup apporté (enrichissement personnel, maturité commerciale...). Soufflet pour l'aspect " formation ", Euralis pour la prise de responsabilité, la confiance que l'on m'a accordée et l'animation d'équipe, et Syngenta pour l'aspect moyen et approche technique du métier.

Profil d'ancien

L'évolution du monde agricole demande des adaptations de l'offre. Le profil des agriculteurs que l'on a en face de soi change. Ils seront de moins en moins nombreux et les technico de la distribution de plus en plus polyvalent.

Ainsi, je pense que le marché de l'emploi au niveau de l'agrofourniture sera encore source de débouchés. On remarque aussi qu'il est de plus en plus difficile de trouver un vendeur en culture qui soit suffisamment diplômé, qui ait le sens du commerce et les aptitudes techniques !

Je suis navrée de constater que de nombreux jeunes diplômés de TECOMAH ne se penchent vers les postes de technico dans la distribution, c'est pourtant la base de nos métiers de l'agrofourniture !

Les perspectives d'évolution y sont très intéressantes !

Propos de Ariane Veilande et collaboration de Mathieu Warembourg CCAF1

Site Internet de l'ACCAF

Les relations humaines se lient et se délient avec le temps. Cependant l'histoire est écrite et les souvenirs persistent dans la conscience de chacun. Le but premier de l'Association CCAF est de transmettre ces expériences aux nouvelles promotions de Cadre Commercial pour l'Agro-Fourniture, futurs fleurons de ces entreprises qui tissent cette agriculture en perpétuelles mutations. Mais aussi pour vous, dont le passage à TECOMAH remonte à quelques années déjà, elle rassemble les coordonnées d'un réseau ciblé autour de votre activité professionnelle. Enfin, pour tous, c'est une plateforme d'échange d'opportunités professionnel-



les dans ce monde de constante remise en cause ou chacun doit rester maître de son destin.

Afin que ces services soient accessibles auprès de chacun, rapidement, et avec la meilleure mise à jour disponible l'Association CCAF c'est doté de son site Internet :

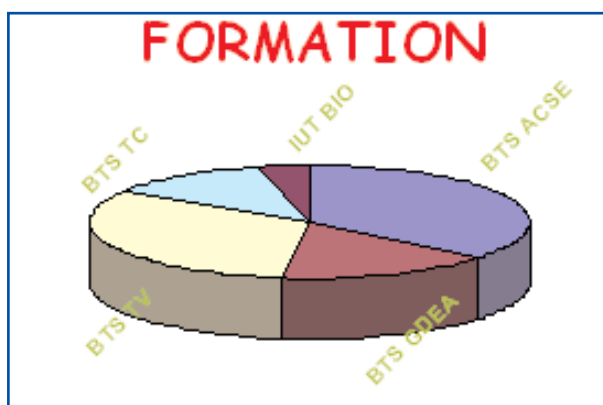
<http://www.accaf.com>. Il sera inaugu-

ré le mardi 2 Mars 2005 à l'occasion du SIMA 2005.

Nous vous convions chaleureusement à vous joindre à cet évènement. Cette occasion sera aussi et surtout l'opportunité de rassembler tous ceux et toutes celles qui font la notoriété de la formation CCAF.

Guillaume Bizeul

Profil de la promo 33



Types de BTS

La formation CCAF est issue de 5 formations différentes et de diverses régions. Les BTS ACSE et les TV représentent plus de la moitié de la classe.

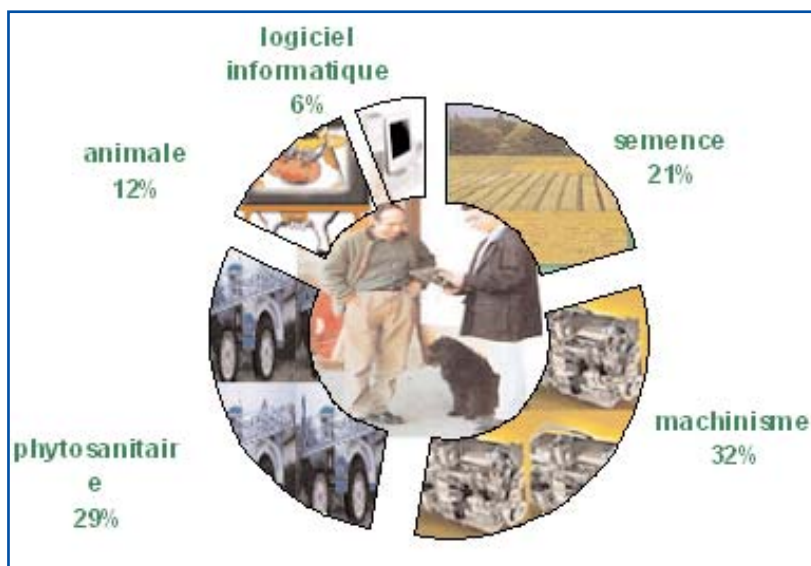
Ch'tis, Picards, Bretons, Beaucerons, Angevins, Parisiens... l'entente et la bonne humeur règne au sein de la promo !!!

Nos attentes

L'agro-fourniture présente plusieurs débouchés pour le moins, riches et divers.

C'est une chance pour chacun, à nous d'y trouver notre secteur d'activité.

Un sondage fut lancé et en retour se dégage cinq voies d'intérêts pour la promo 33 avec une dominance machinisme et phytosanitaire.



Article et graphiques de Sébastien Coulon

Les brèves

L'association CCAF et les étudiants

vous souhaitent une Bonne et heureuse année 2005 !

Les CCAF et les actions commerciales

Les étudiants de la promo 33 tiennent à remercier toutes les entreprises qui les ont accueilli du 15 au 19 novembre, du 6 au 10 décembre 2004 et du 17 au 21 janvier 2005 pour des actions commerciales. Ces dernières nous ont permis de découvrir " la puissance de l'outil qu'est le téléphone ".

Remise des diplômes de la promo 31

Félicitation à Elvina Quevat, Major de la promo 31 et aux étudiants, qui ont reçus leur diplôme le 14 octobre 2004. La cérémonie s'est déroulée dans le cadre prestigieux de l'hôtel POTOCKI qui abrite le siège de la Chambre de Commerce et de l'Industrie de Paris.



Les CCAFI au SIMA

Les CCAFI seront au salon du SIMA du 28/2/05 au 3/03/05, le salon de référence au plan international pour tous les métiers de l'Agriculture et de l'Élevage, qui aura lieu au nord de Paris à Villepinte.

Le nouveau bâtiment de TECOMAH

TECOMAH a accueilli le 3 janvier 2005 tous les étudiants ainsi que le personnel dans son nouveau bâtiment qui sera inauguré le 1 avril 2005.

L'équipe de Rugby de TECOMAH : Bravo !

Cette année l'équipe de Rugby Universitaire de TECOMAH a fait un parcours sans fautes en remportant brillamment et avec panache toutes les rencontres. Bravo !

Nous remercions tous les anciens CCAF qui ont participé à l'actualisation de l'annuaire et encourageons les retardataires en contactant Sophie :
Association.ccaf@wanadoo.fr

L'équipe de l'Étincelle 2004/2005 :
Mathieu Warembourg, P.Henry Duriez, Sébastien Coulon, Jean-Charles Pasquier, Sophie Anderson
Tirage : 1500 Exemplaires
Adresse du bulletin :
Association des Cadres Commerciaux de l'Agro-Fourniture
TECOMAH
Chemin de l'Orme Rond 78350 Jouy en Josas
Tél / Fax: 01 39 56 61 60
e mail : association.ccaf@wanadoo.fr

Le Club des Partenaires

 **ISAGRI**
L'Informatique à portée de main !

 **AGRO**
Systèmes
L'INNOVATION AU SERVICE DE LA TERRE

 **AGRIDIS**
PARTOUT OÙ LES HOMMES CULTIVENT LE FUTUR

Nourrir la vie
Glon Sanders

 **Aumale Synergies**
Une Société du Groupe Lhoist

 Réseau **Optimis**
Groupe Euralis

syngenta

in vivo

 **EPIS-CENTRE**