



## Rapport Activités Carrières 2016



## 1. Contexte 2016

### Le marché de l'emploi Agros

La tendance favorable du marché indiqué dans le rapport du mois de Mai 2016 se confirme sur la fin de l'année 2016.

Le marché de l'emploi des cadres est plus porteur que le marché de l'emploi global - avis confirmé par les autres responsables emploi carrière du G16.

Les recruteurs postent beaucoup d'annonces et nous contacte beaucoup car ils n'arrivent pas à trouver de candidats.

### Le contexte carrière

Au travers des entretiens carrières réalisés par le service, il est à noter une augmentation de membres en fonction en inconfort professionnel (licenciement, rupture conventionnelle, restructuration, management compliqué, situation de changement difficile à vivre...).

Beaucoup d'Agros se questionnent et souhaitent se réorienter dans leur carrière.

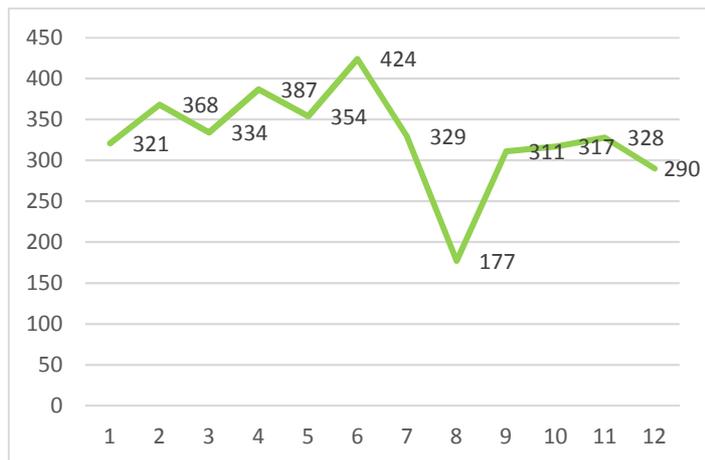
## 2. OFFRES D'EMPLOI

### Volume global et tendances

3940 offres d'emploi ont été mises en ligne sur notre site.

On constate une baisse sur la fin de l'année qui s'explique par :

- Baisse saisonnière au mois d'août : période de vacances même si le nombre 177 reste élevé (soit environ 8 offres mises en ligne en moyenne par jour ouvré sur la période)
- un choix organisationnel effectif en septembre : ne plus intégrer manuellement les offres diffusées sur l'APEC : charge importante de 2 bénévoles emploi



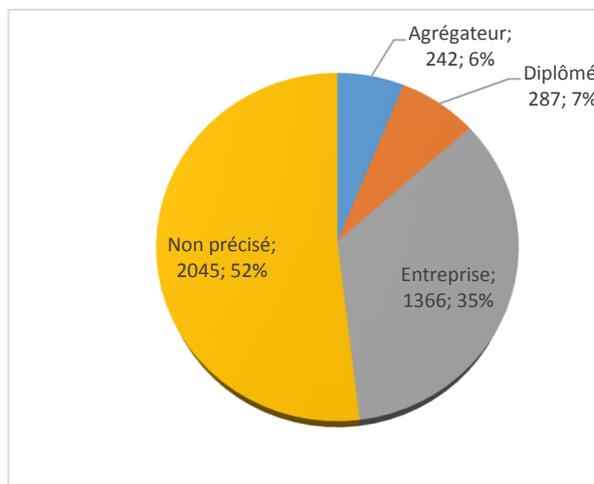
### Origine des offres d'emploi

Les différentes origines



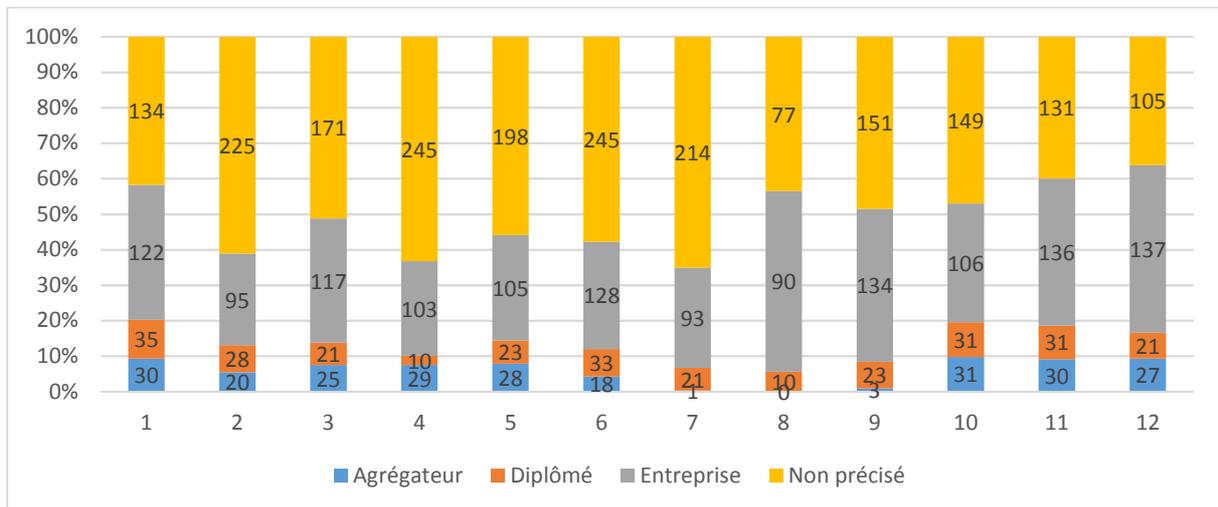
4 origines :

- **Agrégateur** : CadreEmploi ou plateforme de multiposting sur lequel le service Emploi Carrière peut adapter les critères pour intégrer automatiquement des offres d'emploi
- **Diplômé** : membre d'une amicale qui dépose une offre avec son login de membre et fait profiter le réseau d'une opportunité d'offre
- **Entreprise** : Entreprise ou cabinet RH ayant posté une annonce sur le site via son compte recruteur
- **Non précisé** : Offre saisie en direct par les bénévoles emploi en grande majorité et le service emploi carrière = offres adressées par les amicales ou le réseau.





Evolution sur l'année



Les offres des **Agrégateurs** sont constantes sur l'année.

Celle des **diplômés** également : cette possibilité de faire partager au réseau des opportunités de carrière est relativement méconnue des Membres : une action de communication pourrait être faite dans ce sens par les amicales -

*Pour illustrer : « L'agro's groupe » est un groupe Facebook très actif sur le partage d'information autour de l'agro : beaucoup d'offres d'emploi et de stages sont diffusées via ce canal- l'usage du partage est donc une pratique courante même auprès des jeunes générations.*

**Offres postées par les Entreprises :** On constate une légère hausse sur les 2 derniers mois de l'année sur les offres postées par les Entreprises. Cette tendance reste à confirmer : elle pourrait provenir du fait que le service Emploi Carrière incite les entreprises à poster leurs offres elles-mêmes et ne le font plus à leur place. Cette initiative est bien acceptée par les entreprises qui restent ainsi maîtres de leur communication et peuvent suivre depuis leur compte recruteur le nombre de clics sur leur offre ce qui leur donne une indication sur l'attractivité de leur offre auprès de notre public. Ceci permet également d'augmenter la notoriété de notre réseau auprès des entreprises recruteuses d'Agro : au cours des forums AgroCampusOuest et Forum Vitae, 40 entreprises ont été approchées pour mettre en avant l'avantage qu'ont ces entreprises à faire appel à UniAgro pour leurs opérations de recrutement : rappel pour certains et découverte pour d'autres.

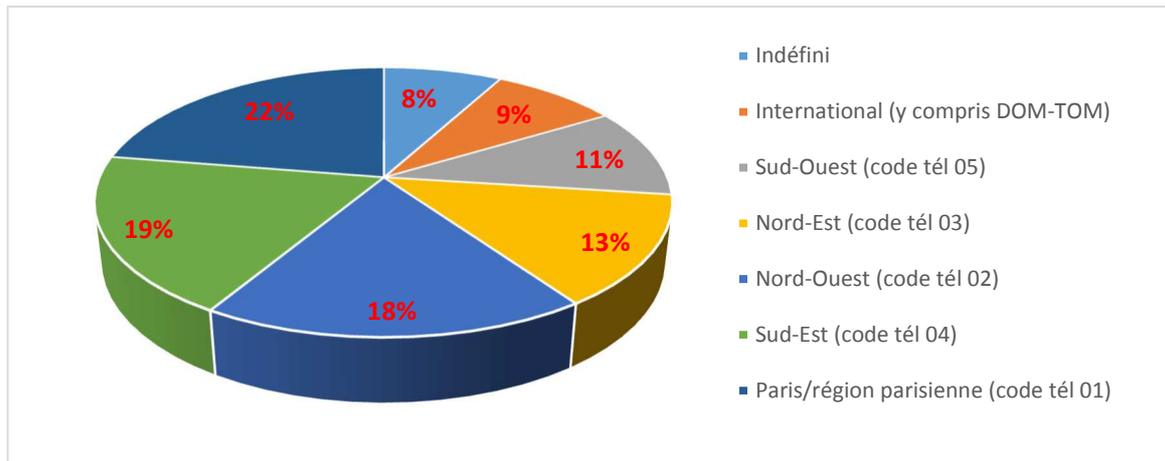
**Offres postées par les bénévoles :** On constate une baisse des offres saisies par les bénévoles qui peut s'expliquer par deux modifications du process :

- Suppression à partir de septembre de l'insertion des offres APEC (tâche très chronophage car non automatisable réalisée par 2 bénévoles emploi) et à faible valeur ajoutée : tout cadre en recherche d'emploi s'abonne à la newsletter APEC en complément d'un appel à UniAgro.
- Incitation aux entreprises de saisir eux-mêmes leurs offres d'emploi

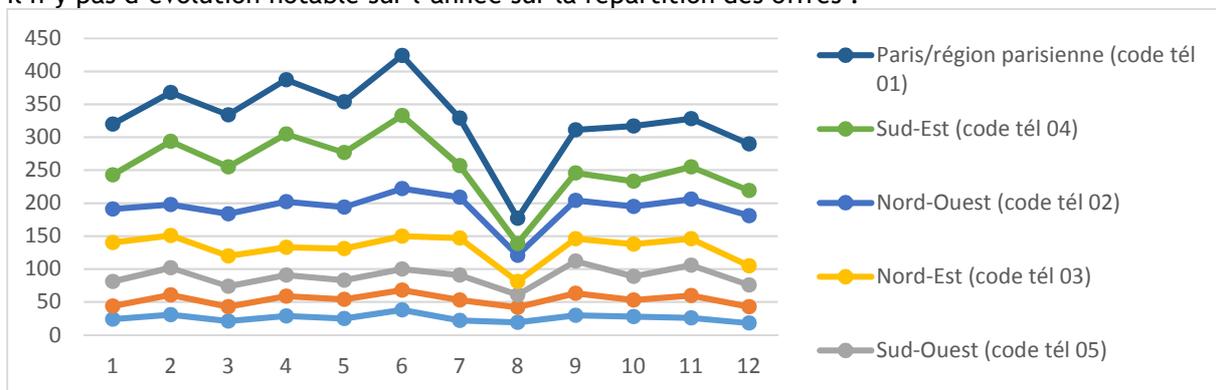


## La répartition régionale

Une présence dans toutes les régions même si 50% des offres sont à pourvoir en région parisienne, dans le sud-est et dans le nord-ouest de la France.



Il n'y a pas d'évolution notable sur l'année sur la répartition des offres :

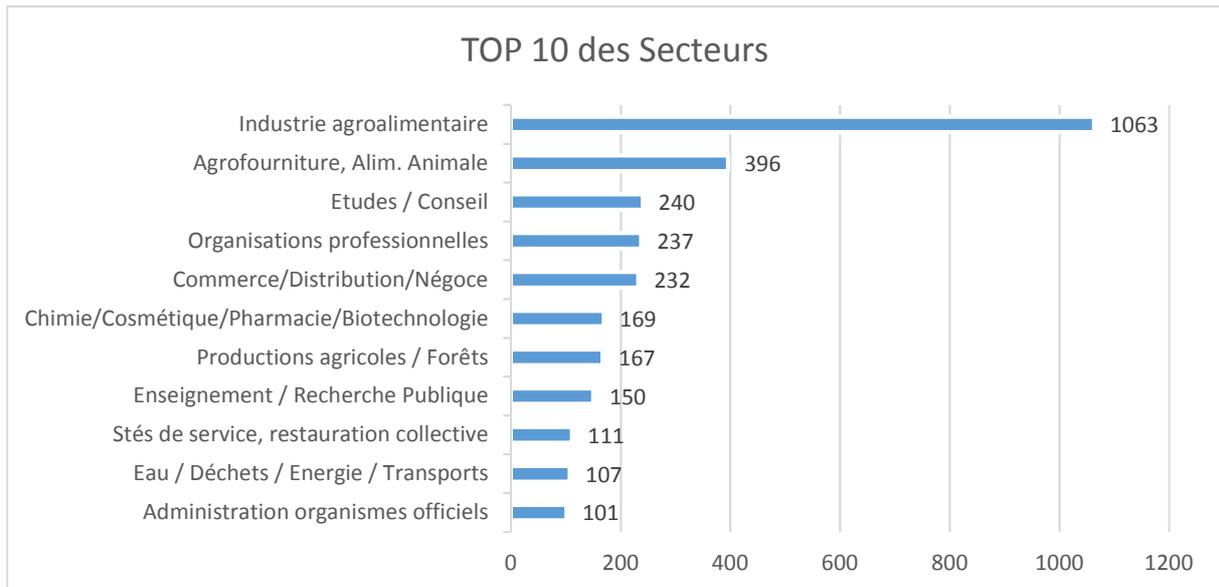




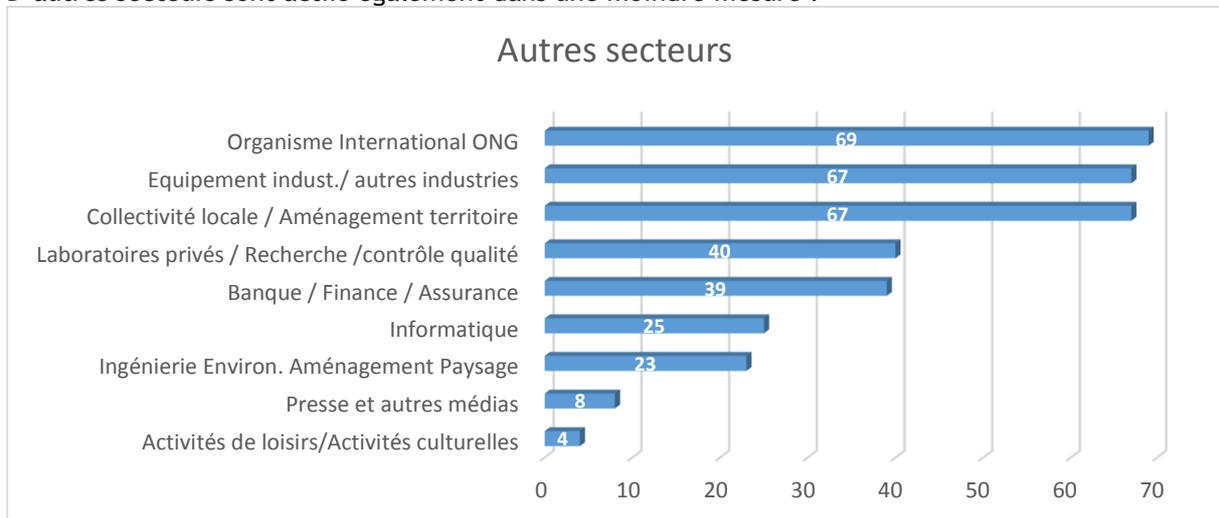
## Les secteurs qui embauchent

*NB : 600 Offres dont le secteur n'est pas renseigné soit 15% des offres de l'année non pris en compte.*

Bien évidemment ce sont les secteurs **Agro Alimentaires, AgroFournitures, Etude conseils et organisations professionnelles** qui représentent **50% des offres d'emploi sur l'année.**



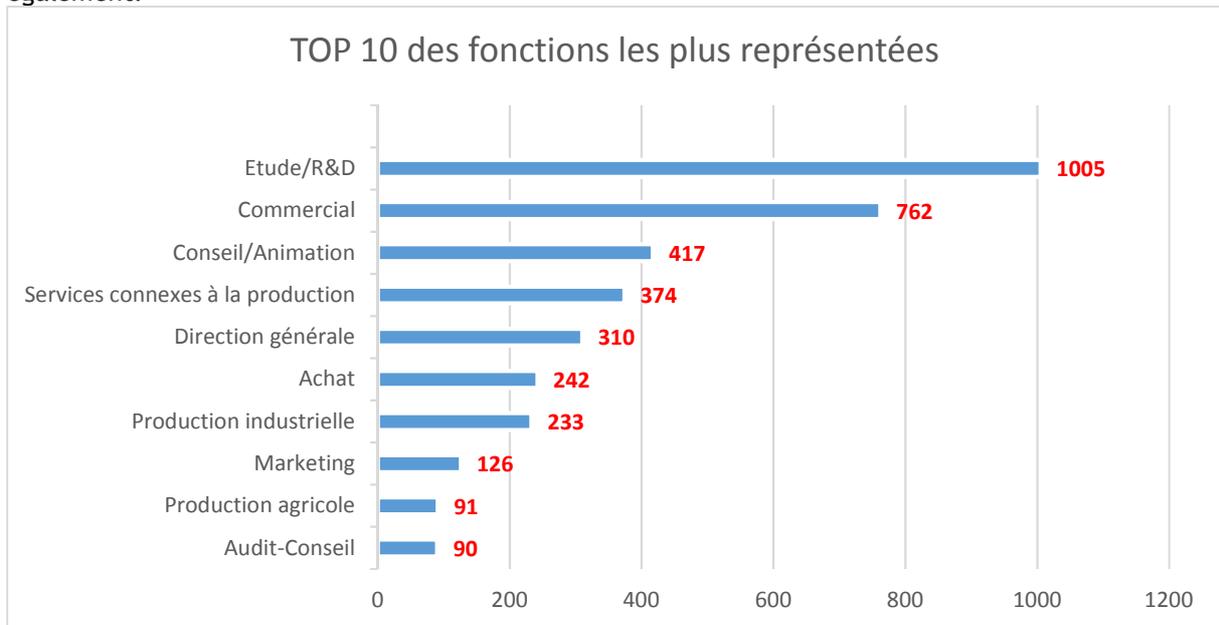
D'autres secteurs sont actifs également dans une moindre mesure :





## Les fonctions qui embauchent

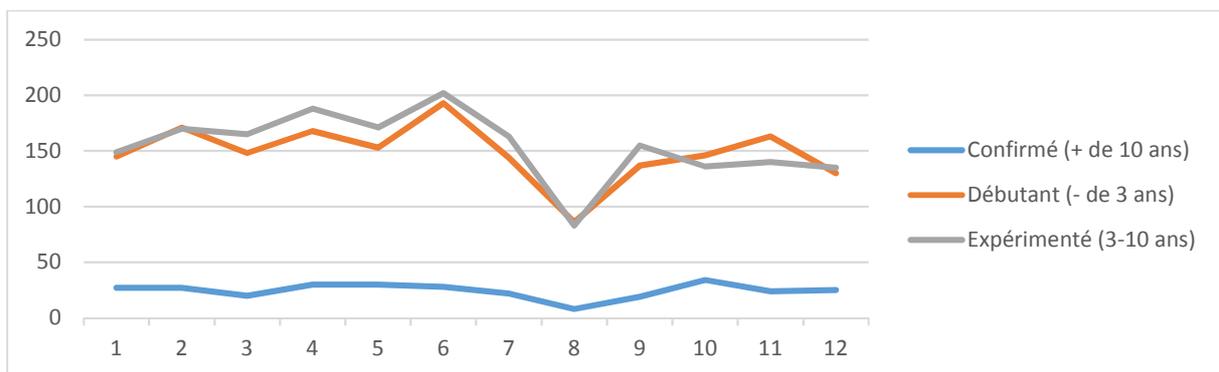
Les études et R&D sont les plus grosses fonctions demandées pour le profil Ingénieur Agro. Les fonctions commerciales dans le secteur Agri et Agro représentent une grosse proportion également.



## Quels sont les agros recherchés ?

En volume

Les Agros recherchés sont principalement les **jeunes Agros jusqu'à 10 ans d'expérience**. Néanmoins 25 offres par mois concernent des Agros confirmés au-delà de 10 ans d'expérience.





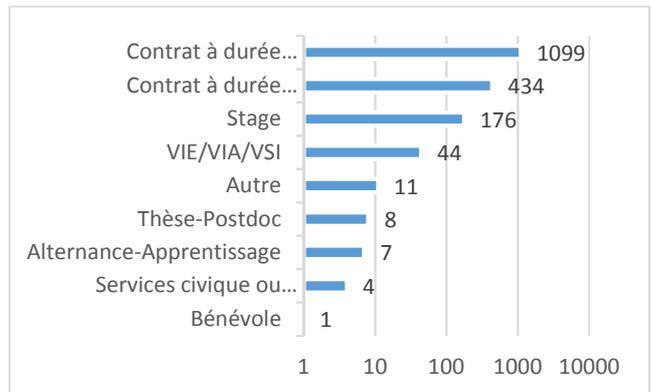
Les débutants - quels types de poste et de fonction ?

Type de contrat, recherche :

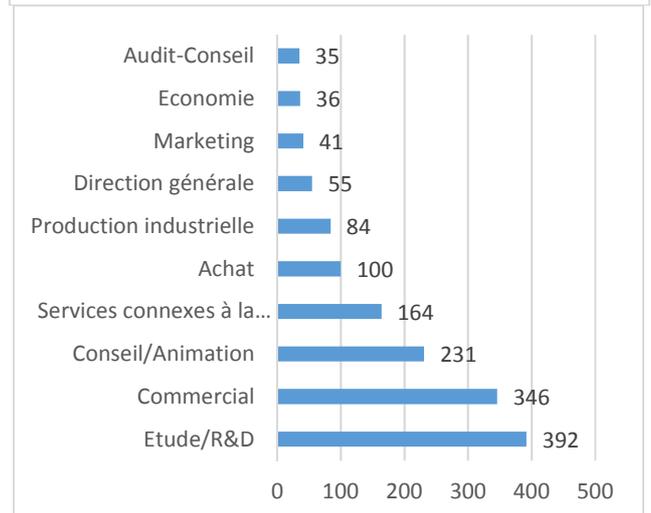
IL y a une nette prédominance des CDI et CDD : **les embauches en CDI sont la majorité.**

175 **stages** ont été enregistrés : à la réception de ces offres, le service emploi carrière conseille aux entreprises d'enregistrer leurs offres de stage également sur le site des écoles.

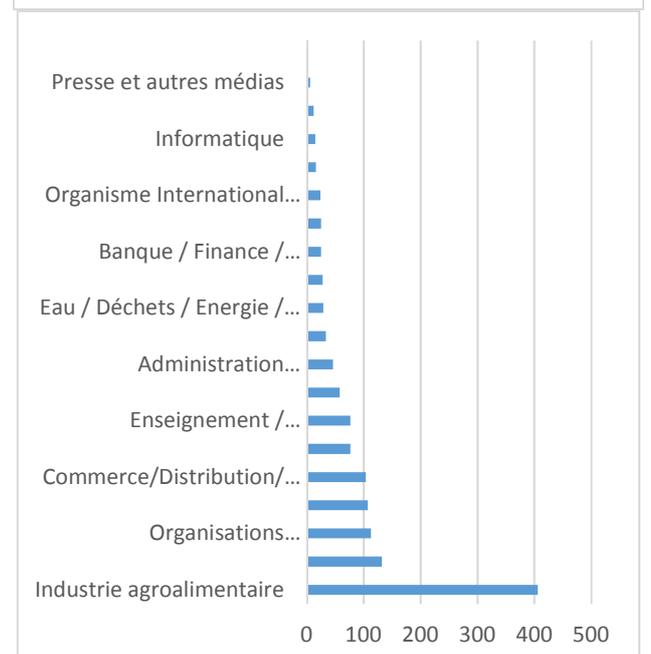
A noter, même si le volume est faible : Le service emploi carrière permet également de trouver : des VIE, des thèses, des postdoc, et des contrats d'apprentissage et d'alternance.



Fonctions



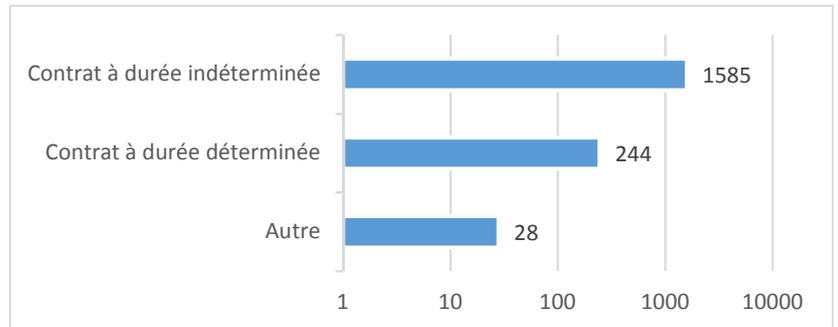
Secteurs



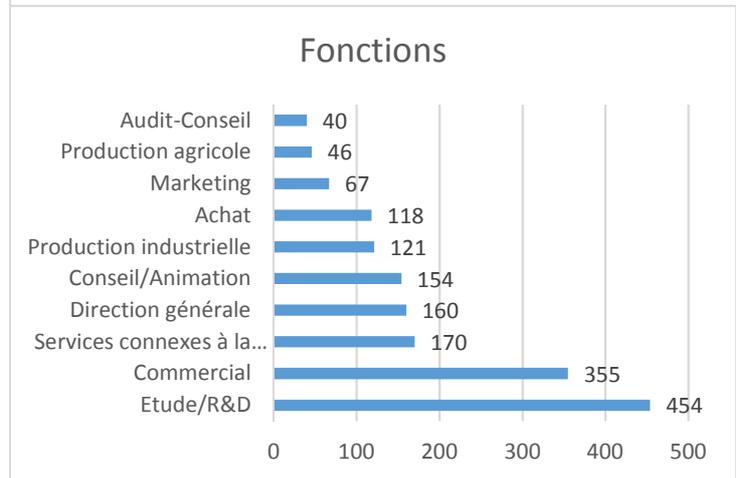


Les Agros Expérimentés (3 à 10 ans d'expérience)

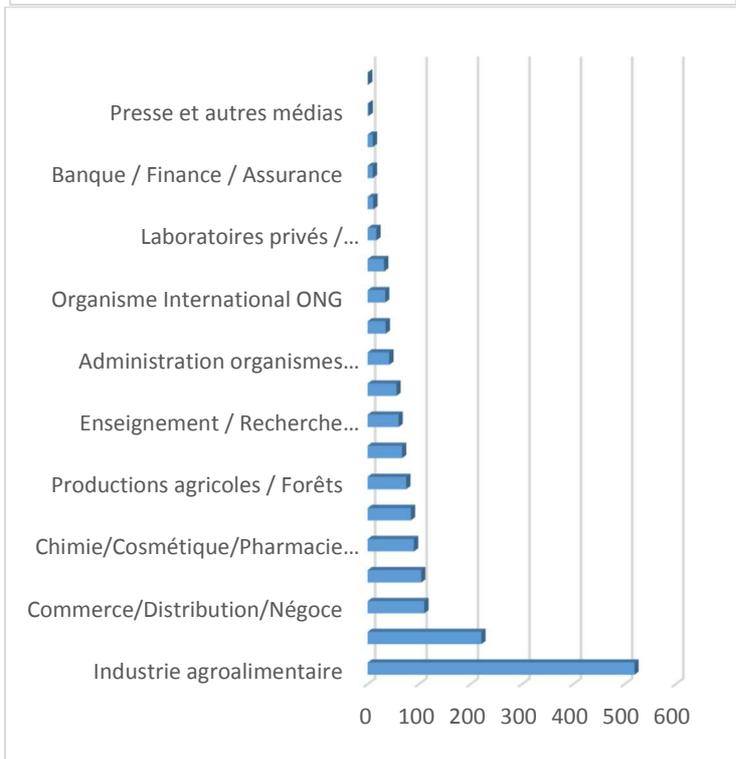
Les agros sont principalement recherchés en CDI



Etudes/ R&D et commercial restent les principales fonctions recherchées. Avec l'expérience les Agros sont plus recherchés en services connexes à la production et en direction générale.



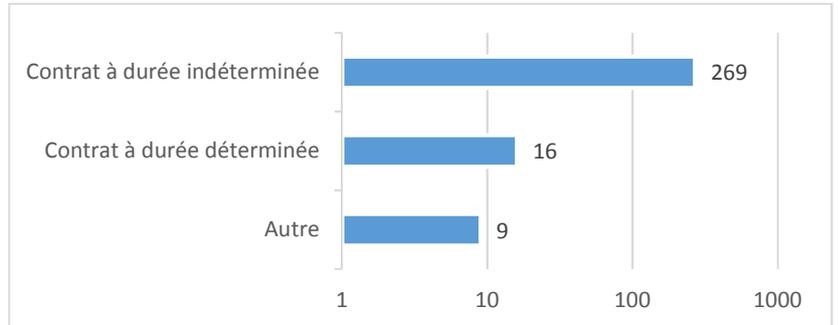
Au niveau des secteurs ce sont les IAA qui recrutent le plus d'Agros confirmés





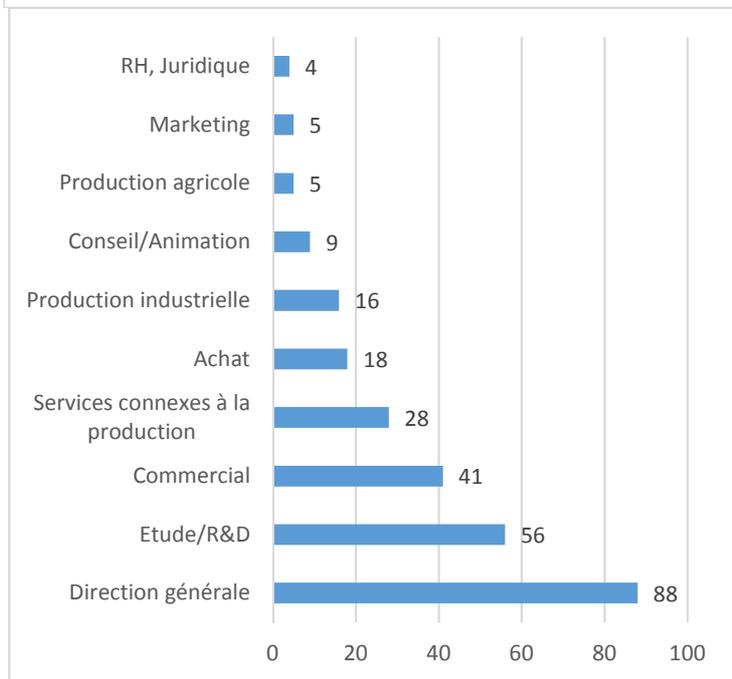
Confirmés (> 10 ans)

Les agros sont principalement recherchés en CDI



Les fonctions de direction générales sont majoritaires dans cette catégorie.

Etudes et R&D restent les principales fonctions recherchées. Avec l'expérience les Agros sont plus recherchés en services connexes à la production et en direction générale.



Ce sont les industries alimentaires qui sont les plus à la recherche d'Agros confirmés

Suivi des offres d'emploi par mois	
Secteur	Total
Industrie agroalimentaire	101
Organisations professionnelles	27
Agrofourniture, Alim. Animale	26
Commerce/Distribution/Négoce	16
Chimie/Cosmétique/Pharmacie/Biotechnologie	15



Les entreprises qui déposent des annonces sur UniAgro.fr

Top 20

Société	Nombre annonces
ManageriA	58
LACTALIS	52
ELIOR	43
CIRAD-DRH/EMPLOI	37
JOBENANGLAIS.COM	33
MONDELEZ	32
ASSEMBLEE PERMANENTE DES CHAMBRES D'AGRICULTURE (APCA)	28
Unilever	24
MICHAEL PAGE	24
Alcimed	24
JOBALIM	23
LEADER PRICE	21
ANSES	21
MIXSCIENCE (Groupe Avril)	20
DANONE	20
ACP ATLANTIQUE	20



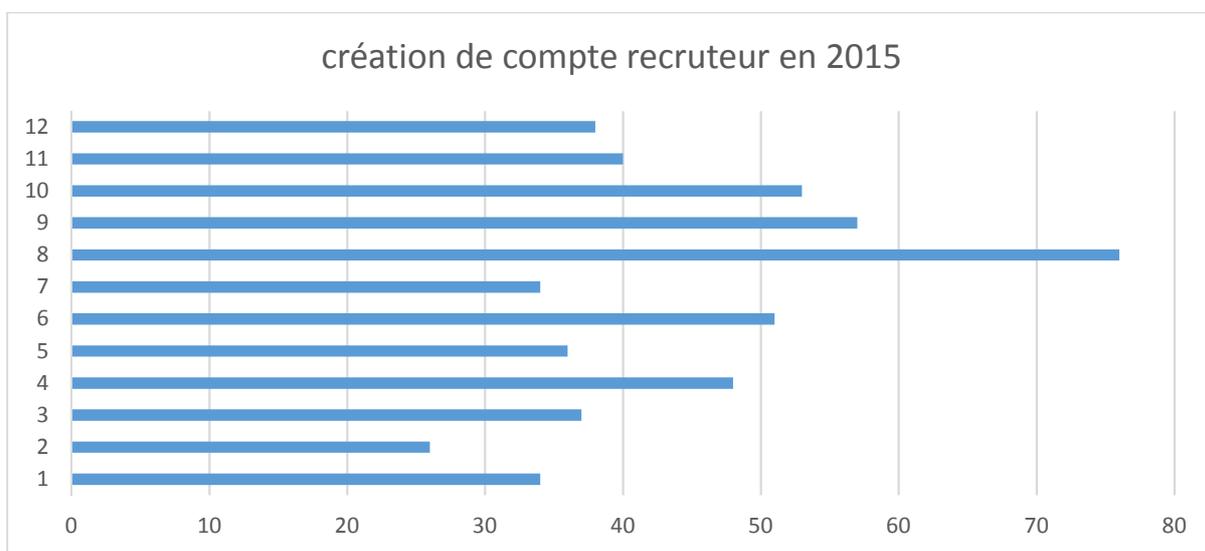
### 3. LES RECRUTEURS

#### Les comptes recruteurs sur le site

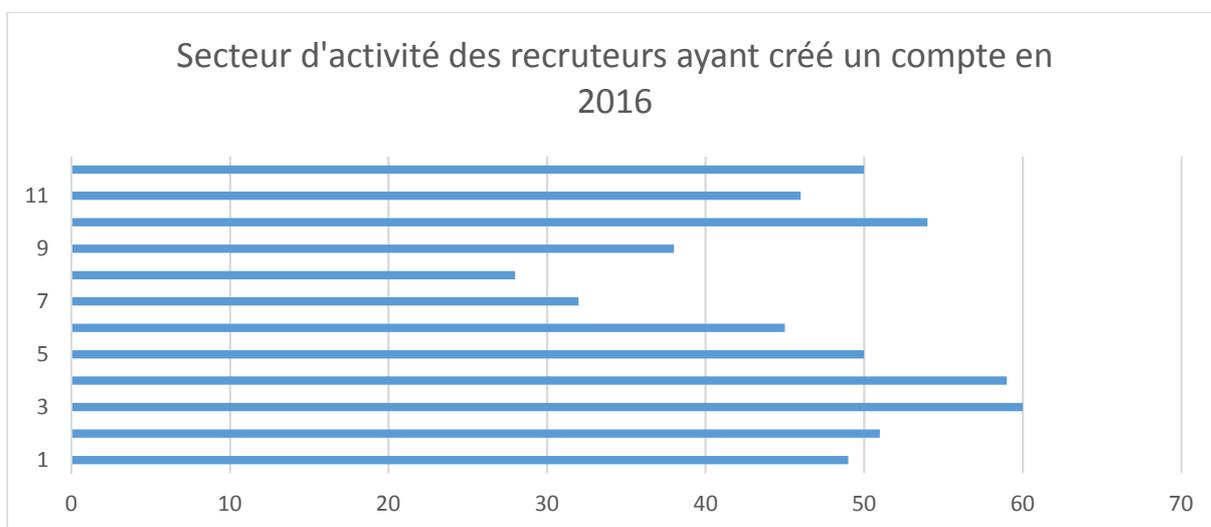
Les entreprises ont la possibilité de créer un compte recruteur sur le site UniAgro. Procéder à une analyse des créations de compte permet de mieux comprendre le marché.

530 entreprises avaient créé un compte recruteur en 2015 versus **562** en 2016. A priori, pas d'évolutions et pourtant :

En 2015, 39 entreprises en moyenne ont créé un compte par mois.



Le comportement est différent en 2016 : le nombre de création est linéaire sur l'année montrant que les usages des recruteurs changent : le recruteur devient plus pro-actif. Un signe que le marché de l'emploi se porte bien et qu'il faut donc mettre toutes les chances de son côté pour trouver le bon candidat ?





## LES PARTENAIRES

Depuis 2013, le nombre de partenaires diminue. Cette tendance à la baisse s'est fortement renforcée en 2016.

(21 entreprises partenaires en 2013, 20 en 2014, 15 en 2015, 9 en 2016)

La Journée Objectif Premier Emploi a été l'occasion de recontacter les partenaires et d'en « séduire » de nouveaux.

Malheureusement à l'issue de cette journée, seuls 2 ont déclarés renouveler leur partenariat sans avoir réglé le prix de la cotisation à ce jour.

3 partenaires ont été rencontrés en entretien individuel pour mieux comprendre leur besoin et voir comment la fédération pouvait les aider. En synthèse, les points évoqués sont :

- un **attachement fort au service proposé** : passer une annonce sur le site est un gage de sécurité pour trouver la bonne personne.
- **L'accès à l'annuaire** et le fait d'y retrouver un candidat garantit le fait qu'il est un ancien d'une école
- **Participer à la journée objectif premier emploi** permet de se constituer un vivier de candidats et d'aider les jeunes. Le format de 2016 (ateliers le matin) permet aux recruteurs de donner des conseils (action qu'ils ne peuvent réaliser quand ils sont en posture de recrutement) et de « démystifier » le statut du recruteur. Ils ont été satisfaits de cette journée.
- Un souhait **de pouvoir communiquer** et faire connaître leur métier au travers :
  - D'articles dans l'AgroMag (ce besoin étant bien à distinguer de la page de publicité souvent proposée) : les partenaires sont en demande de transmission de connaissance par le biais de notre réseau : connaissance de métier (BtoB, Big Data dans l'agriculture ou l'élevage, les métiers de la PME).
  - De participation à des conférences pour contacter nos anciens.

## La journée Objectif Premier Emploi pour mettre en lien les jeunes professionnels et les recruteurs

55 jeunes diplômés / 10 entreprises / 3 cabinets de conseil RH

Une journée pour :

- Mieux connaître les services proposés par son amicale d'anciens élèves en matière de carrière
- Travailler avec les recruteurs sur des problématiques liées au recrutement et à la définition des compétences d'un agro
- Passer des entretiens de pré-embauche
- Recevoir des conseils pour les entretiens
- Assister à des ateliers sur la recherche d'emploi et le réseau.

Cette journée a été très appréciée de la part de tous : jeunes diplômés et recruteurs.



## 4. CV-thèque

La CV-thèque permet de rendre visible un résumé de ses compétences et de sélectionner des secteurs et fonctions correspondant à son projet professionnel. On peut y adjoindre son CV et se présenter de manière anonyme, pour des raisons de confidentialité.

800 profils de membres en recherche active sont disponibles pour les recruteurs.

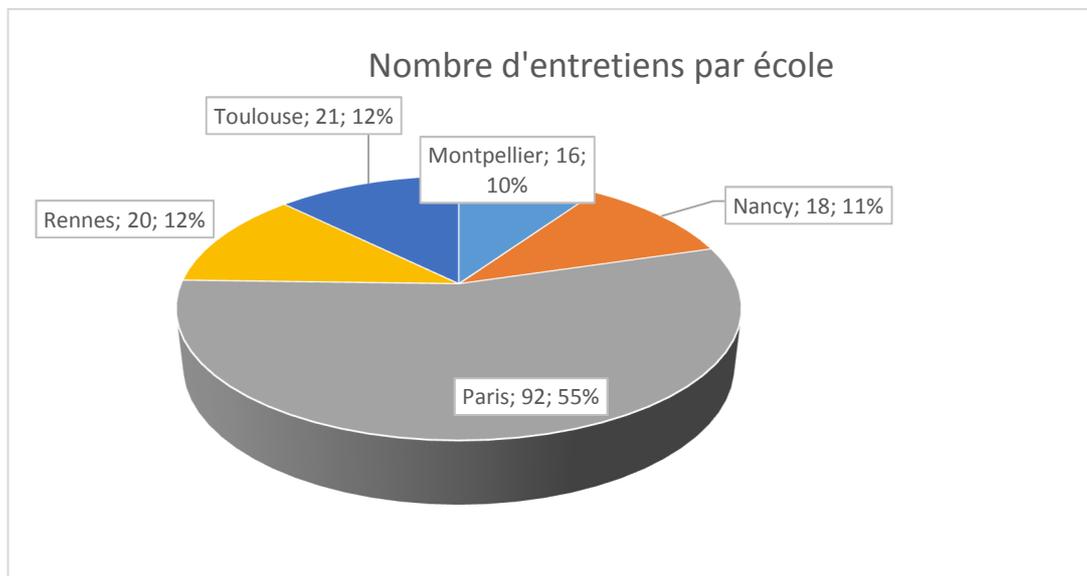
De plus, l'annuaire en ligne donne accès à 4355 CV de diplômés.

## 5. ENTRETIENS CARRIERE INDIVIDUELS

Les rendez-vous individuels de conseil sont financés totalement ou partiellement par chaque Association Alumni qui décide des critères de prise en charge pour ses membres. En 2016, ils ont été assurés par les consultantes UniAgro Carrières, spécialisées dans les profils ingénieurs et scientifiques du vivant.

Les objectifs de cet entretien pour l'alumni sont, en une heure de temps, de faire un point sur sa situation professionnelle dans un espace neutre et confidentiel. Il lui apporte une écoute, des outils et des contacts spécifiques dans le réseau agro, pour décider et agir.

167 entretiens individuels d'une heure ont été réalisés en 2016



Le budget fixé pour ces entretiens : 120 pour Paris et 30 pour les autres amicales.

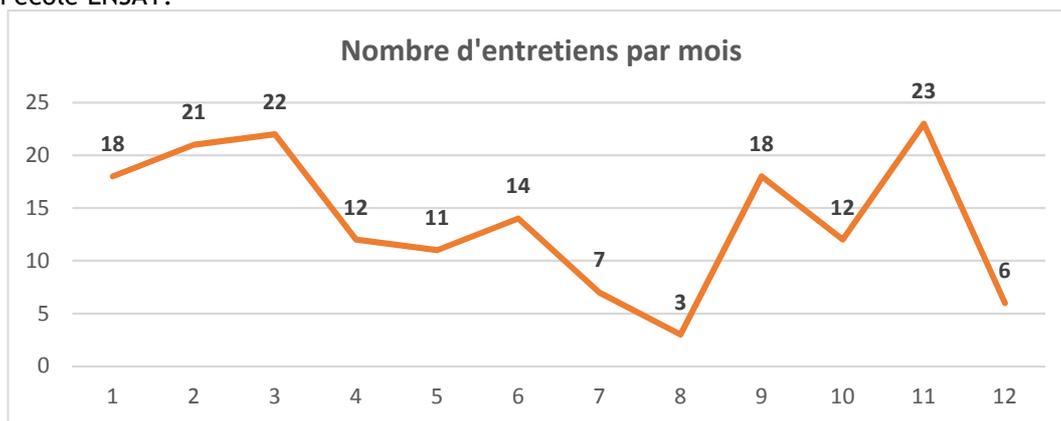
Toutes les amicales en dessous des objectifs fixés.

La baisse des demandes directes d'entretiens individuels de conseils carrières est une tendance que l'on retrouve également dans d'autres réseaux d'alumni (marché de l'emploi porteur actuellement).



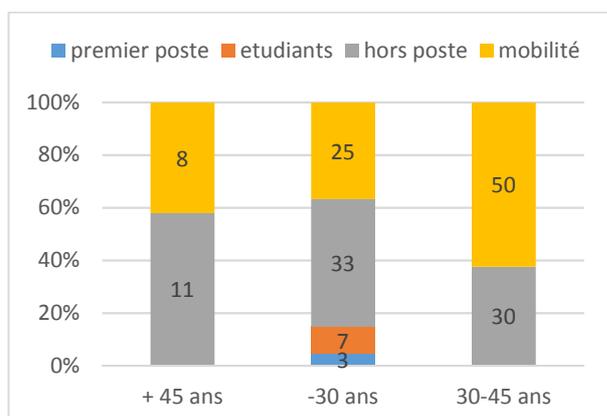
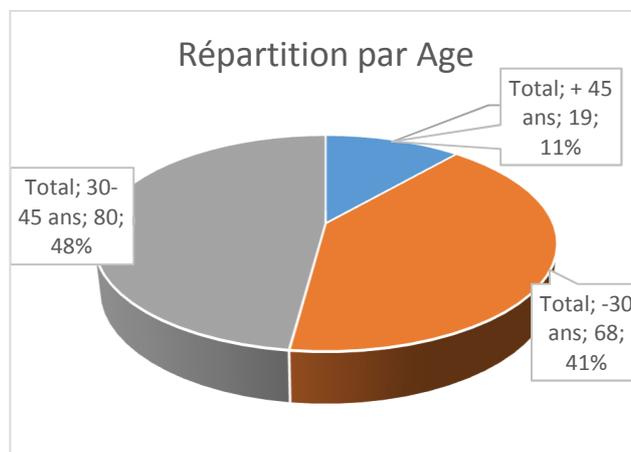
### Suivi annuel

Une demande de la part des adhérents en baisse en fin d'année : le pic de Novembre étant lié à des événements en région dans lequel était prévu des entretiens carrière : 2 entretiens ont été réalisés à Orléans pendant une journée dédiée organisée par le groupe régional du Centre et 9 pendant le forum école ENSAT.



### Age et situation professionnelle

Cette ressource est faiblement utilisée par les + de 45 ans.  
Ce sont les 30-45 ans qui demandent le plus des entretiens carrière suivis de près par les - de 30 ans.



Assez naturellement, le souhait de mobilité professionnelle intéresse particulièrement les 30-45 ans. Et la répartition Hors poste / Mobilité s'inverse au-delà de 45 ans. Les «senior » devant le marché qui se tend, s'interdiraient-ils d'envisager une mobilité professionnelle ?

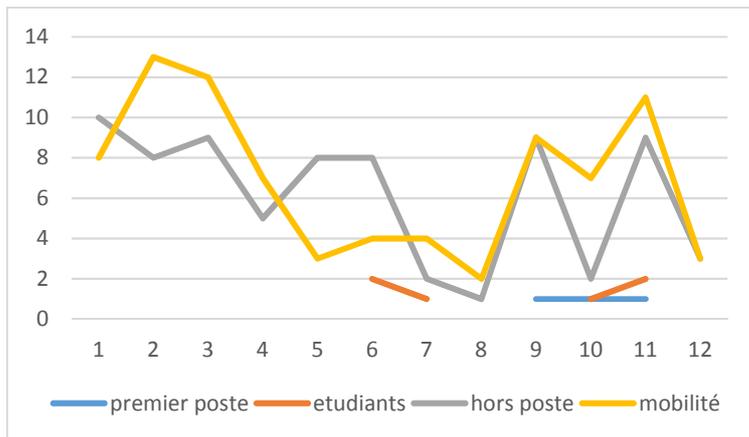
A noter également que 25 jeunes de moins de 30 ans envisagent déjà une mobilité : une génération qui « zappe » et évolue pour apprendre de poste en poste ?



### Saisonnalité des entretiens

Les entretiens étudiants et premier poste se situent en juin et en octobre (remise de diplôme et organisation de la journée objectif premier emploi).

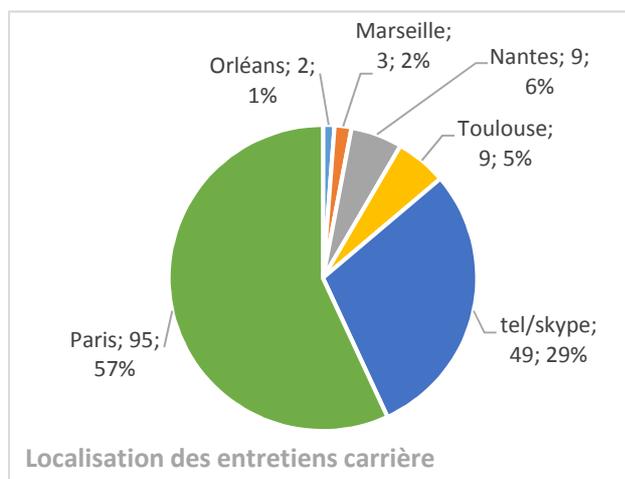
On constate un pic d'entretien de mobilité dans les 1ers mois de l'année et en fin d'année (approche ou suite des entretiens annuels carrière).



### Localisation/Format des entretiens

**Une évolution vers la dématérialisation et la régionalisation des entretiens carrière pour qu'ils soient à la disposition de tous**

Les entretiens carrière sont effectués principalement à Paris en présentiel. Cependant, près de 30% sont effectués par téléphone ou skype, lorsque le cotisant habite en province ou qu'il n'arrive pas à dégager du temps pour se déplacer au Quai Voltaire. L'entretien par Skype permet d'avoir un contact visuel et auditif qui remplace un contact physique et il est possible de partager un document : tous les moyens sont donc en place pour réaliser un entretien professionnel. Par ailleurs, cela permet aux cotisants de s'entraîner à ce type d'entretiens car bon nombre d'entretiens de recrutement se réalisent par Skype également.





## 6. EVENEMENTS CARRIERE

96 événements carrières au total ont été organisés à Paris et en régions en 2016 par UniAgro carrière et les groupes régionaux.

Les groupes professionnels ont organisé également de nombreux événements en lien avec la vie professionnelle des agros :

- 10 rencontres AgroEntrepreneurs
- 15 rencontres AgroDirigeants
- 3 rencontres AgroauFéminin.

Certains événements ont été co-organisés par plusieurs groupes; ce qui développe les synergies

880 agros ont participé à un de ces événements carrières.

Les événements peuvent se regrouper dans 4 Thématiques :

1. **Recherche d'emploi** sur les techniques de recherche d'emploi et les outils : principalement destinés aux personnes hors poste, ils peuvent également intéresser les personnes en poste en situation de malaise ou en souhait de mobilité ou alors les personnes en poste souhaitant avoir un éclairage sur leur visibilité sur Internet (ateliers LinkedIn, Twitter...).
2. **Développement professionnel et personnel** : tout atelier permettant de mieux se connaître et évoluer sur des aspects de Savoir être.
3. **Management** : tout événement permettant de prendre du recul sur sa posture managériale
4. **Networking** : événement dont le seul objectif est de faire des rencontres et de réseauter.
5. **Métier** : Soirée dédiée à l'exploration d'un métier particulier.

Ces ateliers sont organisés à l'initiative :

- Des groupes professionnels et régionaux
- Du service Emploi Carrière UniAgro et qui peut décider de l'ouvrir aux partenaires du G16+
- D'un partenaire du G16 qui propose d'ouvrir ses événements aux Agros (partenariat très développé avec les Mines et également ESCP et EM Lyon).

### Les nouveautés de programmation

La programmation est renouvelée régulièrement. Les nouveautés de cette année 2016 ont été :

#### Des réalisations en régions et à l'international et des solutions dématérialisées :

- 29/03/2016 -LinkedIn niveau 1 -à distance- nouveauté 2016
- 20/04/2016-Atelier "Be LinkedIn" à Londres
- 11/02/2016-Increase spectacularly your chances to attain your objectives

#### Des ateliers sur des nouvelles thématiques

- 30/05/2016-Visualisation et préparation mentale : Les techniques de sportifs au service du manager-
- 12/07/16- Premier pas pour retrouver motivation et confiance en soi

#### Des conférences

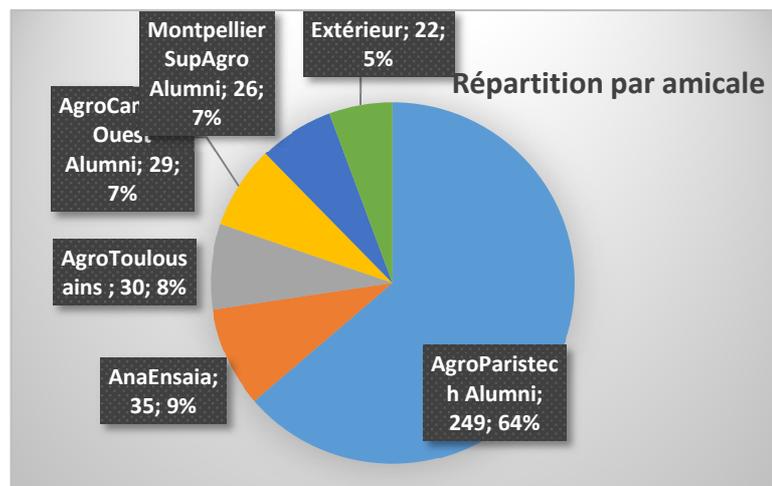
- Thierry Bommelaer, Philippe Douale et Nicolas Pavesi qui partagent les secrets de pro de la recherche d'emploi
- Philippe Gabilliet qui partage ses réflexions sur l'optimisme
- Un collectif d'Anciens Mines Dirigeant qui partagent leurs réflexions pour instaurer la confiance en Entreprise



## Emploi - Carrière 2016

**Des cycles de formations plus longues :** en Partenariat avec les Mines qui a un numéro de formateur : les membres peuvent donc se faire prendre en charge tout ou partie de leur frais par leur entreprise.  
Mars-Avril 2016-Cycle 5 ateliers "Process Com" –  
Octobre-Novembre 2016 : Cycle de formation Paris : Se vendre en entreprise !

La répartition des participants par amicale est la suivante :



## Les formats des événements

Le format « Ateliers » a un faible nombre de participants pour permettre une mise en pratique et des échanges autour de techniques proposées par les animateurs.

Le format « Conférence » étant un format d'information descendante réunit plus de participants.

La répartition des formats s'adapte en fonction du sujet :

Le format Atelier est plus adapté au développement pro perso et à la recherche d'emploi.

La thématique Management peut être réalisée dans les 2 formats.

**Des ateliers qui plaisent : 60 membres sont revenus plusieurs fois dans l'année**

## 7. CERCLES ET PERMANENCES EMPLOI

**En Bretagne**, à Rennes, et Quimper, une permanence emploi est organisée par le groupe AgroBreizh.

**En IDF**, un groupe Agros Expérimentés : Booster, avec deux sessions en 2016, animé bénévolement par Georges Bonneau (T67)

**En Languedoc-Roussillon**, un Cercle de recherche d'emploi ouvert à tous les adhérents d'UniAgro présents dans la région est animé par Renaud Frémont (M97). Les réunions ont eu lieu



tous les 15 jours à Montpellier, ou en ligne.

**En Rhône-Alpes :**

A Lyon, une permanence emploi est assurée depuis plusieurs années par Bernard Boudol (R59), aidé d'autres bénévoles.

Par ailleurs, deux cercles emploi ont été créés : l'un regroupe des diplômés de différentes Grandes Ecoles (Centrale, INSA, Mines, INSEAD,...), l'autre est constitué exclusivement d'agros. Il se retrouve tous les quinze jours à Lyon.

**A Toulouse**, le CREAT (Cercle de Recherche Emploi des Agros à Toulouse) est animé bénévolement par Jacques Abadie, Maître de conférences à l'ENSAT. Il accueille tous les Ingénieurs du Vivant de la région pour deux réunions mensuelles dans les locaux de l'ENSAT.

**En Alsace**, Alexandra Rossi anime un cercle emploi.

**En Pays de la Loire**, le Groupe Réseau et emploi Pays de la Loire a repris une activité en 2014. Il est animé par Hubert Simon (N78).

## 8. LES TESTS

Un partenariat avec Central Test permet de proposer aux cotisants un certains nombres de tests et profils utiles lorsque l'on est en période de repositionnement professionnel pour s'auto-évaluer et savoir parler de soi. Ces tests sont disponibles en plusieurs langues.

La nature des tests proposés :

**Personnalité et Attitude :** Le test **Profil Pro 2** est un questionnaire de personnalité qui permet d'analyser avec rigueur scientifique les traits qui influencent le comportement et les motivations d'un individu dans son évolution professionnelle.

**Intérêt et motivation :** Le test **Inventaire des Intérêts Professionnels-R** est un outil complet qui offre des informations riches sur les intérêts d'une personne et les activités professionnelles pouvant mieux lui convenir.

**Aptitude commerciale :** Le test **Profil Vente-R** évalue le potentiel commercial, les compétences et les motivations dans le domaine de la vente.

**Management :**

Le **Test Entrepreneur** mesure les qualités comportementales et les compétences nécessaires à la création d'entreprise. Ce test vous permet d'accompagner les porteurs de projets dans leur démarche et de leur proposer les axes d'amélioration nécessaires.

Le test **CTPI-R** est un outil d'aide à l'accompagnement et à la décision qui permet d'évaluer le potentiel managérial, les compétences comportementales et le mode de fonctionnement des managers et des dirigeants.

**Pensée critique :**

Le test **GAAT - Pensée Critique** s'appuie sur des mises en situation proches de l'environnement professionnel et mesure 4 aptitudes spécifiques : évaluation des arguments, analyse critique, raisonnement déductif et raisonnement inductif. Disponible également en version courte.



**Langue :**

**Business English Test** évalue le niveau en anglais professionnel de vos candidats en compréhension écrite, vocabulaire et grammaire.

Le **Test de Culture Générale (2017)** est un questionnaire actualisé permettant d'identifier et d'apprécier le niveau de culture générale d'un candidat selon 6 grandes thématiques : Économie, Histoire et Politique, Arts et Culture, Actualité, Géographie et Civilisation, et Langue Française. Actualisé en 2016.

## 9. FORUMS ET INTERVENTION DANS LES ECOLES

UniAgro Carrières était présent en 2016 à la majorité des Forums Emploi des écoles membres du réseau (pas de présence à Nancy et Montpellier en 2016)

Ces forums sont des occasions d'établir un lien direct avec les étudiants, sur le stand de l'association par exemple, et de les conseiller sur leur recherche de stage ou d'emploi (conseils de CV, lettre, réseau...). Ces journées permettent aussi d'établir un contact direct avec les partenaires recruteurs présents.

UniAgro Carrières intervient également sur demande dans les écoles lors de séances en amphi (qui peuvent être rendus obligatoires pour les étudiants) sur des thématiques de projet professionnel, d'information métiers ou de techniques de recherche de stage ou d'emploi.

### Bilan des interventions en 2016

#### AgroParisTech

- Présentation « Secteurs et métiers des Agros » aux élèves de première année à Grignon
- Conférence sur la « Pratique du réseau » aux élèves de deuxième année, en partenariat avec AgroParistech Alumni
- Organisation et présentation d'une conférence « Des + pour l'Emploi » pour les élèves ingénieurs de troisième année et les Masters, avec un-e DRH et un-e avocat en droit social.

#### INP-ENSAT Toulouse

- Présentation « Recherche active de stage-emploi-Le rôle des réseaux professionnels » aux élèves de deuxième année
- Présentation « Secteurs et métiers des Agros » aux élèves de première année
- Participation au forum carrières

#### AgroCampusOuest (Rennes)

- Participation au forum emploi

## 10. ACTIONS CARRIERES MENEES PAR LES GROUPES PROFESSIONNELS

Les groupes professionnels organisent des événements en lien avec UniAgro Carrières sur les thématiques professionnelles :

- Les conférences-ateliers 2016 du **groupe Agro au Féminin** (présent à Paris et dans certaines régions) :



- « Décider, ça se travaille ! »
  - « La Bienveillance envers soi »
  - « Le Marketing de soi : comment communiquer efficacement en recrutement ou en entreprise »
- **Le groupe Agro Entrepreneurs** : animé par Emmanuel Blachez (PG81), ce groupe se réunit mensuellement à Paris, et offre la possibilité de participer à distance. Chaque réunion comprend également des témoignages d'entrepreneurs et un tour de table pour susciter des échanges réseau,
  - **Le groupe Agroconsultants** est un réseau d'ingénieurs et d'experts indépendants dans les métiers agro. Il est animé par Michel Losson (R80) et François Anglade (PG73).
  - **Le groupe AgroDirigeants** est le réseau de cadres de plus de 15 ans d'expérience, qui exercent ou ont exercé des fonctions de dirigeant, de membre de comité de direction ou équivalent. Ce groupe a pour but de permettre à chacun de développer son réseau et d'échanger sur les bonnes pratiques managériales  
AgroDirigeants a organisé une quinzaine d'évènements en 2016, alternant les rencontres réseau et les conférences à thèmes, par ex :
    - Le marché de l'eau : situation et perspectives
    - Outsourcing en agroalimentaire: du back office aux opérations
    - L'entreprise libérée
    - La responsabilité pénale du dirigeant