

## Contexte et enjeux

- Une évolution des attentes sociétales en matière de gestion des ressources humaines
- Des entreprises très hétérogènes avec de nombreuses TPE et PME qui ne disposent pas des moyens de grands groupes pour attirer et conserver les nouveaux talents
- Les entreprises agroalimentaires doivent s'organiser et se structurer pour trouver, ensemble, les solutions à leurs problématiques

## Ambition du projet

- Faire travailler les entreprises en réseau, pour rapprocher les savoirs et savoir-faire, favoriser les synergies, échanger les bonnes pratiques, mutualiser les moyens et constituer une boîte à outils
- Faire de l'agroalimentaire une filière connue et reconnue de tous
  - comme pourvoyeur de talents
  - pour les parcours qu'elle offre
  - pour les valeurs qu'elle porte

## Chiffres-clés

**74%** des entreprises de la filière sont confrontées à des difficultés de recrutement

**10 000** emplois non pourvus chaque année

**30%** des jeunes n'envisagent pas de travailler dans ce secteur

Source : ANIA 2015

## Descriptif

### Résultat: un collectif d'acteurs mobilisés pour faire émerger des solutions

- Constitution d'un consortium d'acteurs (dirigeants et responsables des ressources humaines), chargés de définir des actions structurantes et développer des outils concrets pour répondre aux problématiques RH de la filière, pour faire connaître, attirer, intégrer, fidéliser les talents tout en anticipant les enjeux de demain
- Ce collectif permettra entre autres
  - (i) de favoriser l'échange de compétences (ex: création d'un LinkedIn de l'Agroalimentaire, et Contrat « passerelle »),
  - (ii) de faire de la pédagogie sur les filières (ex réaliser un MOOC « La vérité sur la filière »),
  - (iii) de mettre en place des formations pour les dirigeants TPE,
  - (iv) de définir les nouveaux codes des entreprises de la filière ou encore
  - (v) de créer des outils permettant de faciliter le parcours des salariés (ex créer un label Tuteur en entreprise, et un Passeport pour l'emploi)

## Impacts attendus



### Economiques

- Favoriser la compétitivité de la filière en permettant l'échange de compétences et la pérennité des emplois



### Environnementaux

- Valoriser les bonnes pratiques environnementales et en faire un atout supplémentaire pour attirer les talents



### Sociaux / Sociétaux

- Rapprocher les acteurs de la filière en créant une communauté
- Cultiver le « bien vivre » en entreprise
- Favoriser l'échange de bonnes pratiques RH

## Actions



### Incubation

2016

- Définition du rôle et statut juridique de cette structure, de sa composition et de sa gouvernance
- Recherche de partenaires
- Identification des membres et sollicitation des acteurs
- Écriture d'une feuille de route



### Déploiement

2017

- Lancement du collectif
- Mise en place opérationnelle des premières actions

## Acteurs à impliquer

- Des dirigeants d'entreprises de la filière: des TPE aux grands groupes → Intégrer le collectif
- Des experts des problématiques RH → Apporter leur expertise sur des problématiques spécifiques