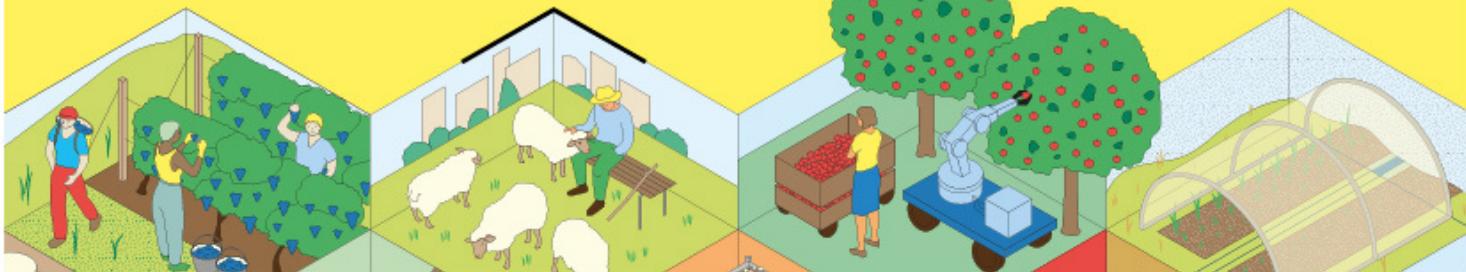


JOURNÉES NATIONALES DE L'AGRICULTURE

3^e édition

16.17.18
juin 2023

Découvrez
nos métiers !
#JNAgri



CONDUCTEUR·RICE *de travaux paysagers*



ON COMPTE SUR ELLE/LUI POUR...



EXERCER ?

Dans une entreprise du paysage,
dans une collectivité
territoriale...

- Assurer la préparation des chantiers d'espaces verts (planning, réunions, commandes fournisseurs...)
- Garantir la bonne gestion financière des chantiers (négociations fournisseurs, gestion des coûts et de la rentabilité...)
- Animer et coordonner l'activité des équipes sous sa responsabilité
- Suivre l'exécution
- Garantir la conformité des travaux et le respect des consignes QSE conformément à la réglementation
- Améliorer les méthodes de travail, proposer des investissements
- Assurer la relation clients
- Contribuer à la prospection



SON PROFIL

Organisé-e

Créatif·ive

Capacité à travailler en équipe

Compétences managériales

Sens du service client
et aptitudes commerciales

Maîtrise de l'informatique
et des logiciels de conception



IVECTOR, SABELSKAY/ADOBÉ STOCK

Merci à l'

apecita

l'emploi agri/agro



LES FORMATIONS POSSIBLES

- BTSA aménagements paysagers, gestion forestière
Licence pro aménagement paysager parcours gestion de chantiers
- Ingénieur paysagiste
- Permis B et Certiphyto « décideur » fortement conseillés



QUELLE RÉMUNÉRATION ?

À partir de 30 K€ pour les débutants, la rémunération peut dépasser les 40 K€ pour les profils les plus expérimentés.



LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

- Évoluer vers des postes de directeur-riche technique ou de paysagiste concepteur
- Créer sa propre entreprise de travaux paysagers



Bourdin paysage

AMÉNAGER LES EXPÉRIENCES

« Nous sommes attachés à notre métier : le vert », affirme Laurence Bourdin, qui travaille à la gestion des ressources humaines au sein de l'entreprise familiale créée par son beau-père en 1967. Depuis, la « famille » s'est agrandie : l'entreprise compte actuellement une cinquantaine de salariés aux profils variés. Au départ, Bourdin paysage se concentrait sur l'aménagement de paysages pour les particuliers, mais elle s'est ensuite développée pour pouvoir façonner terrains de sport et sites publics.

La société est également un bureau d'études ainsi qu'une plateforme de compostage pour transformer et pour valoriser les déchets verts. La « sagesse circulaire » de l'entreprise semble aussi s'appliquer à la philosophie de recrutement et d'intégration des salariés. « Nous sommes attachés à la gestion des talents et à ce que les gens acquièrent des compétences, en fonction de leurs profils et de l'évolution des métiers. Dans notre façon d'intégrer les personnes il y a aussi le souci de positionnement à court et à moyen terme. Je demande aux candidats quels sont leurs projets mais aussi leurs envies et comment ils se projettent dans le futur. Nous avons des prérequis et des besoins techniques. Pour un conducteur de travaux ce sont celles que l'on retrouve sur les fiches métiers de l'Anefa et de l'Apecita. Il faut un bac pro ainsi que des qualités relationnelles pour la relation client et pour faire circuler l'information avec les hommes qui sont sur le terrain. Mais nous intégrons des profils variés. Nous jugeons la capacité à évoluer et à acquérir de nouvelles compétences. Il y a d'un côté le diplôme et l'expérience, mais aussi le vécu et le parcours. » Au-delà des talents des conducteurs paysagers, Laurence Bourdin souligne ceux de l'entrepreneur qui les recrute. Elle recommande de prendre en compte le parcours et les échecs - qui n'en sont pas forcément car ils peuvent inciter à changer d'orientation ou se spécialiser.

Les erreurs permettent de voir comment un candidat rebondit et s'adapte. « Dans nos métiers, quand une commande est faite : on ne gère que des aléas ! » rappelle Laurence Bourdin. Elle réaffirme l'importance d'ouvrir les recrutements à des profils variés pour intégrer des personnes qui veulent ou qui peuvent se reconverter et estime qu'au-delà des formations initiales, la technique repose beaucoup sur l'investissement de l'entreprise pour valoriser et pour développer les compétences de ses salariés.

— SOPHIE SENTRY

Merci à l'

