



Les métiers de l'agroalimentaire

Document réalisé à la demande de la DRAAF Limousin dans le cadre des Assises Régionales de l'Agroalimentaire du 16 mars 2009.

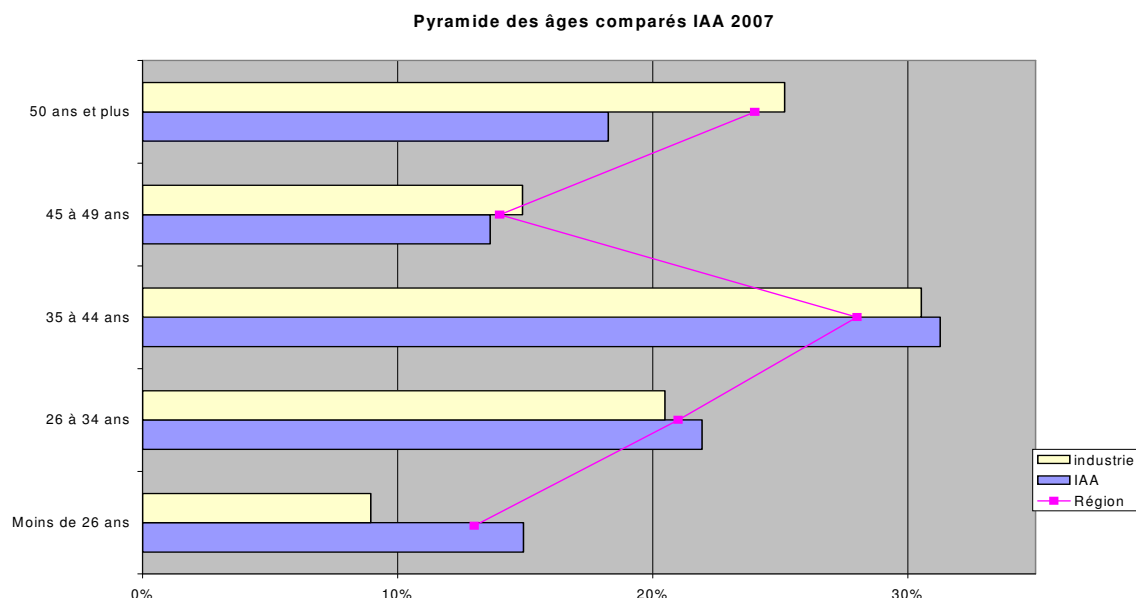
- I. Structure de l'emploi
- II. Les qualifications
- III. Le recrutement
- IV. Le marché du travail
- V. La formation

I STRUCTURE DE L'EMPLOI

Une main d'œuvre jeune à dominante ouvrière et peu qualifiée

Baucoup de jeunes actifs et peu d'actifs âgés mais des départs précoces La structure par âge des industries agricoles et alimentaires semble favorable aux établissements du secteur. La part des moins de 35 ans atteint 37% (contre 29% pour l'ensemble de l'industrie en région) et celle des moins de 45 ans 70%.

A l'autre extrémité de la pyramide des âges, la part des actifs âgés de plus de 50 ans n'atteint que 18%. La forte rotation de la main d'œuvre et le recours important à l'intérim expliquent cette structure assez particulière dans l'industrie régionale. Les sous secteurs de la viande et des industries alimentaires diverses possèdent les parts d'actifs de moins de 35 ans les plus élevées et de plus de 50 ans les plus faibles.

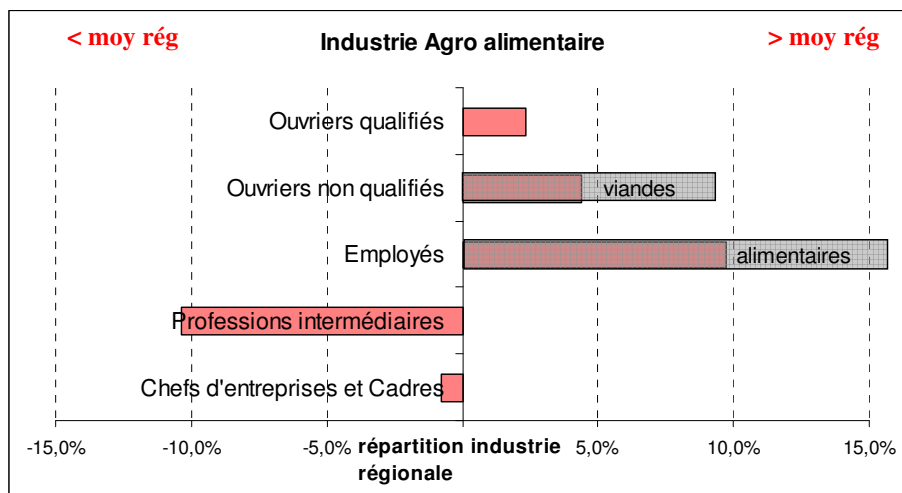


Des salariés en moyenne moins diplômés que dans les autres branches industrielles , 11% des emplois occupés par des bac+2 contre 23% dans le reste de l'économie

Une main d'œuvre faiblement qualifiée et peu encadrée Les salariés du secteur des industries agricoles et alimentaires sont majoritairement des ouvriers qualifiés (48 %) et non qualifiés (16%). La part de ces derniers est nettement plus élevée (+5 points) que dans les autres secteurs industriels de la région, en particulier dans les secteurs de la viande et du lait. La proportion d'ouvriers dans ces deux secteurs est de plus de 70% des effectifs.

En effet, dans les activités du secteur des industries de la viande, les fonctions et tâches des salariés nécessitent moins de qualification que dans d'autres métiers industriels, en dépit de la technicité du geste professionnelle. Elles relèvent principalement de la transformation de produits de base (découpage, désossage, conservation, salaison...), du conditionnement et de l'emballage, et dans une moindre proportion de la gestion et du contrôle d'une ligne de production (flux de production, qualité, hygiène). L'industrie des viandes appartient au modèle

dit « industriel de main d'œuvre » dans lequel les emplois sont peu qualifiés, le taux d'encadrement est notablement réduit et la flexibilité essentiellement externe, caractérisée par des conditions de travail difficiles, un turn-over élevé renforcé par un recours accru aux formes atypiques d'emploi (intérim et CDD).



Un secteur qui se caractérise par un faible taux d'encadrement

La part de l'encadrement est sous représentée dans les industries agricoles et alimentaires avec 11 % de professions intermédiaires et 6 % de cadres contre 21 % et 7 % dans l'industrie régionale.

Le défi du renouvellement dans un secteur difficile

Toutefois, la part des jeunes de moins de 35 ans baisse de manière significative (-25% en 5 ans) ce qui laisse présager de possibles difficultés de recrutement. Les conditions de travail difficiles (précarité, accidents du travail,...) et la « mauvaise » image des métiers du secteur freinent les embauches et risquent d'accroître les tensions au recrutement sur les métiers, en particulier pour les métiers de première et deuxième transformation. A l'inverse, la part des actifs âgés augmente entre 2001 et 2006 de 17%. Face à un flux d'embauche de jeunes moindre, les employeurs semblent fidéliser de plus en plus leurs salariés.

A la prise en compte d'une gestion des âges par les employeurs semble s'ajouter celle des parcours, qui paraît nécessaire face à un début de désaffection de la part des jeunes.

Une forte précarité des situations d'emploi avec un recours fréquent aux contrats temporaires

L'intérim constitue dans ce secteur une importante variable d'ajustement face à une activité irrégulière

Intérim : 660 postes en ETP soit 11% des effectifs du secteur.

La perte d'emplois salariés (-7%) est à relativiser au regard du fort recours à l'intérim dans le secteur). Le recours à l'intérim dans les industries agricoles et alimentaires représente 12 % des intérimaires en ETP de l'ensemble de l'économie régionale. L'appel à cette forme d'emploi est de plus en plus courant avec une hausse de 16 % sur la période 2000-2005.

II LES QUALIFICATIONS

L'industrie agroalimentaire est confrontée à un double défi :

- recruter et fidéliser une main d'œuvre qualifiée pouvant s'adapter aux évolutions induites par les nouveaux procédés de fabrication (dans un secteur où l'innovation est gage de survie) et par la réglementation liée à la sécurité alimentaire,
- faire face aux nombreux départs en retraite à court terme qui posent la difficulté du renouvellement des emplois

L'enrichissement des tâches

Globalement on observe une augmentation du niveau d'exigence vis à vis des qualifications des salariés.

Les innovations, l'automatisation croissante des procédés de production, les évolutions réglementaires portant sur la sécurité des aliments, incitent les industries alimentaires à rechercher du personnel de plus en plus qualifié. **Les opérateurs doivent connaître à la fois la technologie des produits et les contraintes industrielles** (emballage, cadences, prévention des risques...). Les performances industrielles exigées dans ce secteur **ont pour conséquence d'élargir les responsabilités des opérateurs de production en matière de contrôle qualité, de maintenance de premier niveau, de suivi, d'organisation de la production, d'approvisionnement des lignes.** On demande aujourd'hui aux opérateurs de maîtriser des connaissances techniques en électrotechnique, mécanique mais d'être également **sensibles aux thèmes de la sécurité, de l'hygiène ou du contrôle qualité**

Toutes ces exigences et responsabilités attribuées à l'opérateur contribuent à revaloriser ses fonctions et aboutissent **élévation du niveau de diplôme** due au nécessaire renforcement des compétences maîtrisées par les salariés afin de suivre l'évolution technique/technologique des installations, des process et des produits dans un environnement très concurrentiel.

La spécialisation

La spécialisation et l'enrichissement sont deux tendances contradictoires que l'on observe aujourd'hui. Selon les situations d'entreprises, la maîtrise de la performance peut passer par une spécialisation accrue des opérateurs pour gagner en productivité. C'est le cas du secteur de l'abattage et de la découpe, les métiers de la viande restant très manuels. **Cette spécialisation parfois poussée à l'extrême implique la recherche d'opérateurs qualifiés certes mais dans des domaines souvent très étroits et standardisés** entraînant une forme de déqualification des opérateurs.

III LE RECRUTEMENT

Si le maintien de bassins de production près des lieux de vie/consommation et une recherche permanente d'innovations, a impliqué une meilleure résistance du secteur de l'agroalimentaire à la dégradation de l'emploi industriel et aux délocalisations, reste que, **dans un tissu de production régionale caractérisé par un grand nombre de TPE et PME-PMI localisées en milieu rural et un noyau dur de grandes entreprises à notoriété nationale, l'ensemble des métiers du GFE souffre d'une pénurie de main d'œuvre dont les origines sont structurelles.**

La difficulté à terme c'est aussi de ne pas arriver à attirer assez de candidats sur les métiers et les emplois dans un contexte concurrentiel et dans une évolution démographique défavorable.

- **Force est de constater que les besoins en main d'œuvre qualifiée, donc en formation, sont les plus criants dans les métiers où le contact direct entre l'opérateur et le produit existe encore.** Le travail de la viande par exemple, emploie beaucoup d'opérateurs de 1^{ère} et de 2^{ème} transformation qui manipulent le produit avant de l'envoyer vers des processus plus automatisés. Dans la filière viande, cela concerne les secteurs de l'abattage, de la découpe, du malaxage, du conditionnement etc. Le secteur carné est déjà dans l'incapacité de mobiliser les candidats.

- **Outre les pénuries dans les savoir-faire particuliers, métiers manuels** (comme désosseur par exemple) **le secteur agro-alimentaire connaît plus globalement des difficultés d'embauche au niveau des métiers de la production et de la maîtrise des systèmes automatisés.**

- L'absence de candidatures aux postes offerts peut alors se révéler préjudiciable aux bassins d'emploi les plus fragiles.

Les principales raisons de cette situation, partiellement communes à nombre de secteurs industriels

- Située aux confins de l'industrie et du monde agricole, le secteur agro-alimentaire pâtit d'un déficit d'image. **l'IAA souffre d'un problème endémique de représentations négatives** (conditions de travail dissuasives -températures froides, problèmes musculo-squelettiques liés à la répétition des mêmes gestes-, faiblesse perçue des rémunérations, domaines professionnels dévalorisés -viande versus farine).

- **On note également un problème d'employabilité du personnel** en termes d'adéquation offre et demande (mobilité géographique difficile des bas niveaux de qualifications, peu de polyvalence ou transversalité des compétences, manque d'optimisation des dispositifs de formation continue)

IV LE MARCHE DU TRAVAIL

La baisse continue du nombre d'offres d'emploi, de nouveaux besoins émergent.

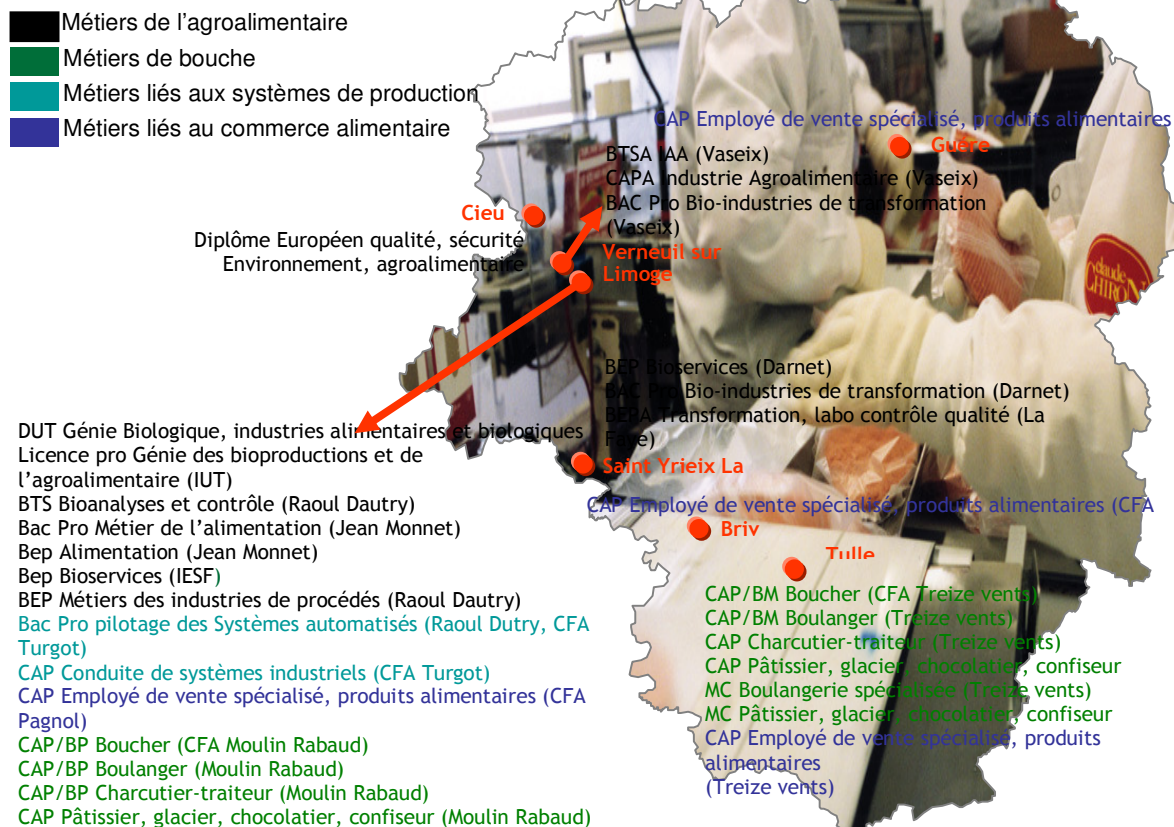
Vendeur en produits frais (détail)	120
Préparateur en produits de boulangerie viennoiserie	87
Préparateur en produits de pâtisserie confiserie	68
Opérateur de transformation de viandes	61
Conducteur-livreur	29
Agent de maintenance finition/contrôle/conditionnement	27
Opérateur machine de fabrication de l'industrie agroalimentaire	25

Outre les fonctions traditionnelles production et de transformation des produits agricoles, les entreprises de l'industrie agroalimentaire recherchent des compétences polyvalentes et transversales en raison notamment, de l'application de normes de sécurité alimentaires (contrôle qualité hygiène) mais également en raison de démarches environnementales, d'amélioration des conditions de travail et d'emploi (liées aux Troubles Musculos Squelettiques) et d'organisation du travail (gestion et logistique principalement).

Des demandes de métiers émergents liés à la mise en place d'innovations de produits et/ou de procédés permettant un positionnement sur des productions à forte valeur ajoutée font leur apparition.

V LA FORMATION

Cartographie des formations



En Agroalimentaire, l'éventail de diplômes est assez large, du niveau V à la Licence Professionnelle. Du fait de la diversité des métiers proposés, les formations des métiers de bouche côtoient des spécialités axées sur les processus industriels et les bioindustries de transformations. Ces formations diplômantes sont conduites par la voie scolaire ou en apprentissage et restent ouvertes à la formation continue. **Nombre de métiers requis ne requièrent pas de spécificité de formation en alimentaire. Dans les configurations les plus automatisées, ce sont plutôt des techniciens de machine et de maintenance, d'automatisme et de régulation, d'électricité etc... qui opèrent. Relevant essentiellement du processus industriel, ces métiers ne réclament pas toujours des compétences en lien avec l'alimentaire, les recrutements s'effectuant hors de la filière de formation agroalimentaire proprement dite.**

Mais si la tendance actuelle est à une élévation des niveaux de formation (liée notamment aux réglementations et aux nouvelles normes), les qualifications requises restent basses. **Dans contexte, la formation continue devient un élément prédominant du parcours professionnel de l'employé. Il convient en effet que le secteur dispose d'un personnel qualifié pouvant s'adapter aux évolutions, et que l'employabilité du salarié soit renforcée.** Les formations « maisons » validées par des CQP ou des formations « sur le tas » sont privilégiées comme voie d'accès à la spécialisation.

De plus en plus, les formations sont courtes, spécialisées et même individualisées (freins liés à aux absences prolongées qui perturbent l'ordonnancement de la production, notamment pour les PME). La demande est souvent forte sur des formations très spécialisées dans des secteurs très étroits. On peut constater une tendance lourde de la part des entreprises d'exiger des formations « raccourcies » ou « allégées » au maximum. Même les CQP qui ont supplanté les formations diplômantes, en pâtissent. Nous allons vers des formations ultra-courtes, ultra-ciblées sur un poste, une tâche, un geste... réduisant d'autant le champ de compétence du salarié et sa motivation. Les **innovations pédagogiques**, utilisant ou non les nouvelles technologies, font leur entrée à pas très mesurés dans le secteur agro-alimentaire et ne pourront à terme toucher que certains segments de contenus et de publics.

Les entreprises rencontrées se plaignent des difficultés à recruter, surtout aux niveaux de qualification faibles, de jeunes salariés bien formés. **Le problème récurrent est celui de l'attractivité du métier, avec des flux de formés insuffisants pour répondre aux tensions du marché du travail.**

- Les formations aux métiers de l'agroalimentaire connaissent des difficultés pour attirer les jeunes qui préfèrent s'orienter vers les formations liées au marketing ou au commercial.

- Les élèves, notamment dans les niveaux inférieurs restent très sédentarisés, en termes de lieu de formation mais aussi en termes de lieu de stages.

- Les entrées dans les métiers du GFE sont souvent très jeunes, ceci en partie du au fait que la modalité de formation privilégiée est l'apprentissage. Ces modalités de formation en alternance qui confrontent très tôt des jeunes de moins de 18 ans à des conditions de travail parfois difficiles, avec en plus la nécessité d'acquisition de compétences en centre de formation. Le problème qui est alors soulevé est celui de la pérennité des carrières (déperdition, rotation de personnel, durées de carrières courtes, fuite vers d'autres secteurs) et indirectement de la transversalité des compétences.

Il existe également une réelle nécessité de valoriser les diplômes de formation professionnelle, dans un secteur peu diplômé afin d'accroître la proportion de formations qualifiantes, et donc l'employabilité des salariés,

De même il convient de soutenir la structuration du secteur agro-alimentaire, notamment au niveau régional, face aux enjeux communs de formation professionnelle. L'éclatement institutionnel qui caractérise le secteur agro-alimentaire, l'absence surtout de relais territoriaux ne permet pas d'avoir un partenariat efficace dans le choix et la mise en œuvre des dispositifs de formation.