ESSENTIEL

ÉTUDES & ENQUÊTES

n°2 - février 2016

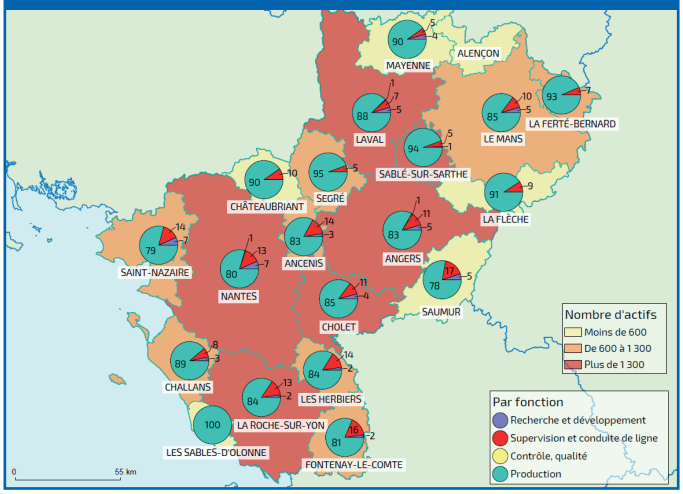
ATTIRER, FIDÉLISER, INNOVER, LES DÉFIS DE L'AGROALIMENTAIRE LIGÉRIEN

De nombreuses entreprises de l'agroalimentaire sont présentes sur l'ensemble des territoires des Pays de la Loire, dont certaines sont à l'origine de grandes marques nationales comme par exemple Charal, Lactalis, Sodebo, Fleury Michon, Tipiak, Pasquier…

UN SECTEUR QUI PÈSE EN RÉGION

Près de 600 entreprises de l'agroalimentaire, allant des TPE et PMI/PME aux grands groupes, représentent avec leurs 44 000 salariés (hors intérim et activités de bouche), le premier secteur d'activité industriel de la région.

Poids élevé de l'emploi en production



Source : Insee, recensement de la population (lieu de travail), 2010.

CONTINUER À RECRUTER DANS UN CONTEXTE DIFFICILE

Entre 2009 et 2014, le volume d'emploi est assez stable (+1 %) du fait d'un équilibre entre des activités à forte croissance (boulangerie-pâtisserie industrielle, fabrication d'autres produits alimentaires) et d'autres plus à la peine (industrie de la viande, industrie du lait).

Sur la base d'une projection d'emploi à l'horizon 2020, les perspectives du secteur laissent entrevoir une stagnation voire une baisse des effectifs. Confrontées aux propos des professionnels, les tendances se confirment en lien avec la forte concurrence de ces activités et l'accélération de la robotisation et de l'automatisation (des robots « pick and place » au mix robotique-imagerie-informatique), notamment avec la montée du numérique.

DEUX TIERS D'OUVRIERS EN LIEN AVEC LE POIDS ÉLEVÉ DE LA PRODUCTION DANS CES ACTIVITÉS

L'emploi agroalimentaire regroupe une part très importante d'ouvriers (66% des actifs en emploi pour 25% en moyenne tous secteurs confondus) exerçant principalement dans le domaine de la production, notamment dans celle de l'industrie de la viande.

Le profil des actifs sur ces professions peut varier selon les activités et les entreprises. Il ressort toutefois un âge moyen autour de 40 ans, une part des femmes de 40% et une proportion très importante d'actifs de niveau V ou infra V, en lien avec le poids très élevé de la fonction production.

DE FORTES INQUIÉTUDES SUR LE RECRUTEMENT EN MAINTENANCE ET PRODUCTION

Selon pôle emploi, qui est un des vecteurs de diffusion des offres d'emploi, on compte 1,9 demande d'emploi pour une offre sur l'ensemble des métiers de l'industrie agroalimentaire. Trois quarts des demandes d'emploi portent sur les domaines des métiers « opérations manuelles d'assemblage, de tri ou d'emballage » et « conduite d'équipement de production alimentaire ». Selon l'enquête BMO 2015 réalisée par Pôle emploi en région Pays de la Loire, l'industrie agroalimentaire apparaît comme le second secteur « recruteur » juste derrière celui des services. Il affiche ainsi 18 200 projets de recrutement

CARIFOREF Pays de la Loire

et les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires font partie des cinq métiers les plus recherchés en Région.

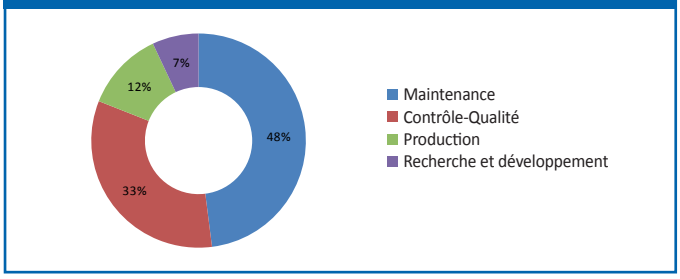
Les entreprises interrogées dans cette étude ont exprimé de réelles difficultés de recrutement, en particulier sur les métiers de la maintenance et de la production. Les professionnels évoquent d'importantes tensions au recrutement en lien avec la saisonnalité de ces activités mais surtout un environnement de travail et des conditions de travail peu attractives. La situation actuelle inquiète les directions ressources humaines des entreprises de l'agroalimentaire.

Les conditions d'emploi des entreprises de l'agroalimentaire cumulent un certain nombre de « handicaps » préjudiciables lors d'un recrutement. Citons un environnement de travail difficile, les horaires décalés, les astreintes, les exigences sanitaires, l'écart salarial avec d'autres secteurs industriels. Sur la fonction de maintenance ces différents éléments jouent nettement en défaveur des entreprises agroalimentaires lorsqu'elles souhaitent par exemple recruter un technicien de maintenance.

TROIS QUARTS DES FORMATIONS SUR LA MAINTENANCE ET LE CONTRÔLE QUALITÉ

Face aux besoins en emploi et en compétences exprimés par les employeurs, la réponse formation semble globalement adaptée en volume mais nécessite des ajustements métier par métier, en particulier sur la maintenance. Le maillage territorial de l'offre apparaît équilibré, avec quelques manques identifiés en Sarthe où se trouvent de grands pourvoyeurs d'emploi.

Une offre de formation orientée vers la maintenance et le contrôle qualité



Source : Rectorat, Région, Dirrecte, Draaf, 2014.

En région Pays de la Loire, 52 établissements proposent des formations, fortement concentrées sur le niveau III et IV et la voie scolaire. En 2014, l'effectif en première année de formation est de 1 807 et 1 423 en dernière année de formation. Par fonction, les effectifs en formation se composent comme suit : 48% en maintenance (dont un quart en apprentissage), 33% en contrôle, qualité, 12% en production et 7% en recherche et développement.

FAIBLE ATTRACTIVITÉ ET INSERTION VARIABLE

Les formations souffrent d'un déficit d'attractivité du même ordre que celui constaté sur les emplois par les entreprises interrogées. Toutes formations confondues, à la sortie de 3ème dans les établissements publics, on ne compte qu'un vœu pour une place. La production n'atteint pas plus de 0.6 vœu pour une place quand la maintenance fait jeu égal et le contrôle qualité s'en sort avec près d'1.4 vœu pour une place. L'insertion est variable. Le domaine de la production n'enregistre qu'une moitié de sortants en emploi quand les autres fonctions sont plutôt autour de 80 %. A noter une poursuite d'études assez forte pour le contrôle-qualité.

ACCOMPAGNER RAPIDEMENT LE CHANGEMENT EN COURS

Le rythme rapide des innovations technologiques tend à modifier la structure des emplois et des compétences des entreprises agroalimentaires et à repenser la réponse formation.

L'automatisation et la robotisation des chaines de fabrication vont modifier à moyen terme la fonction production. Selon les professionnels interrogés, les conséquences de cette accélération technologique vont se traduire par une probable réduction du volume des emplois de premier niveau (agent de production/conditionnement) et une montée en compétences techniques pour les opérateurs et les conducteurs de ligne et en compétences managériales et organisationnelles pour les responsables/chefs d'équipe en production.

Pour la maintenance, le changement technologique à l'œuvre semble renforcer le niveau d'exigence sur ce poste. A ce titre, il est constaté la nécessité de renforcer le socle de compétences des formés en électricité, mécanique, automatisme et hydraulique. Mais pour l'heure la difficulté principale réside dans la capacité du secteur à faire venir et à retenir les techniciens de maintenance dans le secteur. La piste de l'apprentissage, déjà assez présent, pourrait permettre de sensibiliser davantage les publics à l'agroalimentaire et à terme de les fidéliser. D'autres pistes sur la fidélisation existent également au sein des entreprises en croisant les fonctions (ex : production et maintenance) via notamment des démarches d'amélioration continue (équipe autonome, mode projet…).

Pour les fonctions de contrôle qualité et recherche et développement, des évolutions sont également présentes mais suscitent moins de difficultés, qu'il s'agisse de recrutement ou d'adaptation de l'offre de formation. Pour les formations d'ingénieur est souligné le manque d'appétence des formés pour les méthodes et l'industrialisation, ceux-ci leur préférant la recherche et le développement jugés plus « nobles ».

POUR EN SAVOIR PLUS

Etude complète « Attractivité, fidélisation et accélération technologique, des défis majeurs pour l'agroalimentaire »
CARIFOREF Pays de la Loire – Jan.2016

CARIFOREF Pays de la Loire