



01

OUVRIERS NON QUALIFIÉS DES INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES (E0Z21)

LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier comprend :
 - *Les (autres) ouvriers de production non qualifiés : industrie agroalimentaire.*
 - *Les ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes.*
- ROME correspondant plus spécifiquement à cette FAP et au champ des campus 3A et APC : H2102 Conduite d'équipement de production alimentaire.
- Ce métier correspond notamment au métier d'Opérateur de production (fabrication/conditionnement) défini par Observia (observatoire du secteur alimentaire), et recouvre les fonctions suivantes :
 - Approvisionner, réaliser une ou plusieurs étapes de production et/ou de conditionnement, manuellement ou sur des machines automatisées, suivant un mode opératoire déterminé.
 - Contrôler sa production suivant des consignes et des normes QHSE.
- 2 825 actifs en emploi dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 0,2 % de l'emploi régional).
- 81 % exercent dans les secteurs correspondant aux champs des campus 3A et APC, soit 2 288 actifs : 60 % dans le secteur de la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ; 15 % des effectifs exercent également dans le secteur du commerce ; 4 % exercent dans le secteur de l'industrie chimique et 2 % dans l'agriculture, sylviculture et pêche.

LA PROBLÉMATIQUE

Il s'agit d'un métier :

- *qui présente une diminution de ses effectifs ;*
- *qui présente une montée en compétences importante.*

LES ENJEUX

Ils concernent :

- *les besoins de compétences ;*
- *la fidélisation de la main-d'œuvre ;*
- *l'attractivité du métier et de la formation.*

Principales sources mobilisées : Pôle emploi (BMO 2018 et 2019, liste R2F 2018) ; Pôle emploi, Direccte (OEE 2016, DEFM ABC au 31.12.2017) ; Insee (RP 2013-2017 millésimé 2015, DADS 2015, Enquête emploi en continu 2008-2012) ; ORM (base effectifs en formation 2016).

DES ENJEUX LIÉS AUX BESOINS DE COMPÉTENCES

Un métier ouvert aux jeunes

22 % des actifs en emploi sont âgés de moins de 30 ans (contre 18 % tous métiers).

26 % des actifs en emploi ont 50 ans ou plus (31 % tous métiers).

Les femmes représentent 40 % des effectifs (48 % tous métiers).

Une diminution des effectifs en emploi

Une baisse de 10 % des effectifs en emploi entre 2010 et 2015 (contre + 0,3 % tous métiers).

Le nombre d'actifs en emploi peu qualifié diminue au profit de métiers plus qualifiés comme par exemple celui de conducteur de machines (cf. diagnostic suivant).

Une élévation du niveau de diplôme

Il s'opère une élévation du niveau de diplôme chez les actifs de moins de 30 ans par rapport aux actifs âgés de 50 ans et plus. La part de non-diplômés diminue (55 % pour les 50 ans et plus et 25 % pour les moins de 30 ans), au profit des diplômés de niveau bac (26 % pour les moins de 30 ans contre 5 % pour les 50 ans et plus) et des diplômés d'études supérieures (21 %, contre 5 % pour les 50 ans et plus).

Cette élévation du niveau de diplôme des jeunes actifs en emploi traduit une évolution des critères de recrutement.

Une montée en compétences vers plus de polyvalence

Ce métier s'exerce dans différents secteurs et les compétences requises sont variables en fonction du secteur considéré (chimie, agriculture, agroalimentaire).

Différents facteurs influencent la montée en compétence du métier : avancées technologiques (NTIC, logiciels, programmation...); augmentation des normes et réglementations de qualité et de sécurité ; recherche de performance énergétique...

La nécessité d'une plus grande polyvalence impacte les compétences métier : comprendre le fonctionnement des machines automatisées et le process de production ; effectuer plus de contrôles et rendre compte des actions par écrit ; être capable de réaliser une première maintenance des appareils ; avoir des connaissances plus précises en chimie des composants par exemple...



CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR LA GPEC

Les questions de sécurité, recherche de qualité, de traçabilité des produits, les préoccupations liées au développement durable et à l'environnement devraient être davantage au centre des préoccupations. Cela amène une prévisible montée en compétences et une recherche de plus grande polyvalence de l'ensemble des professionnels.

L'automatisation amène les professionnels à savoir apprécier les éléments donnés par les instruments de mesures ou encore à utiliser des logiciels.

Les compétences sont très proches entre le secteur de l'IAA et celui de la Chimie. Des passerelles existent entre les deux.

Il apparaît intéressant de créer des parcours de formation entre le niveau bac et les niveaux supérieurs, notamment en termes d'évolution professionnelle pour que les salariés puissent accéder à des métiers à plus fortes responsabilités.

➔ Un risque de désajustement entre postes à pourvoir et main-d'œuvre disponible.

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Répondre aux nouveaux besoins des entreprises.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- ➔ Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins en compétences.
- ➔ Adapter les rythmes de formation à ceux de l'entreprise ; former des tuteurs...
- ➔ Développer l'apprentissage pour répondre à la montée en compétences.
- ➔ S'appuyer sur les actions collectives de GPECT existantes.
- ➔ Capitaliser et communiquer sur les évolutions du métier auprès des prescripteurs et de l'AIO.
- ➔ Favoriser la création de modules de formation permettant d'acquérir les nouvelles compétences requises à l'exercice du métier.

DES ENJEUX LIÉS À LA FIDÉLISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Des conditions d'emploi et des offres propices à l'instabilité des trajectoires

353 demandeurs d'emploi seulement sont positionnés sur ce métier en fin d'année.

48 % des demandeurs d'emploi sont inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi (43 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en région), ce qui révèle une ancienneté relativement importante sur le marché du travail et peut traduire une faible sécurisation des emplois.

587 offres d'emploi ont été enregistrées par Pôle emploi pour ce métier sur un an, soit 0,2 % des offres qui transitent par ses services. Cependant, toutes les offres d'emploi ne transitent pas uniquement par Pôle emploi, d'autres canaux de recrutement existent : offres relayées par les organisations professionnelles, recrutement des apprentis à l'issue de la formation, *sourcing* auprès des organismes de formation...

19 % des offres d'emplois enregistrées le sont en CDI (contre 41 % tous métiers confondus). Les missions intérimaires d'un mois et plus représentent 30 % des offres (contre 11 % tous métiers). Quasiment toutes les offres sont à temps plein (93 %, contre 71 % tous métiers).

Les offres concernent essentiellement des postes non qualifiés : 41 % d'employés non qualifiés, 59 % d'ouvriers non qualifiés (respectivement 25 % et 9 % tous métiers).

44 % des offres émanent d'entreprises de moins de 10 salariés (37 % tous métiers).

1 087 projets de recrutement concernent ce métier en 2019 (261 542 tous métiers). Ils étaient 866 en 2018 (248 270 tous métiers), soit une augmentation de 25 % (contre + 5 % tous métiers). Les difficultés de recrutement exprimées par les employeurs sont faibles : **20 %** des projets sont jugés difficiles *a priori* (45 % pour l'ensemble tous métiers). Ces difficultés sont en baisse par rapport à l'année 2018 (39 %).

Près de **70 %** des projets de recrutement sont saisonniers pour ce métier (contre 44 % tous métiers).

Néanmoins, une fois en emploi les conditions semblent plus stables. En effet, **77 %** des actifs en emploi sont en CDI (73 % pour l'ensemble des métiers en région) et majoritairement à temps complet (86 % contre 82 % tous métiers).

Les salaires sont relativement faibles : **1 540 €** de salaire mensuel net médian en équivalent temps plein (1 850 € tous métiers).

Une pyramide des âges plus jeune dans la demande d'emploi qu'en emploi

59 % des demandeurs d'emplois sont des hommes (proportion similaire chez les actifs en emploi).

29 % des demandeurs d'emploi ont moins de 30 ans (contre 22 % des actifs en emploi).

21 % ont 50 ans ou plus (contre 6 % des actifs en emploi).

Une forte concentration des emplois dans les petites entreprises

80 % des emplois se situent dans les établissements de moins de 50 salariés (contre 58 % tous métiers). Les effectifs dans les établissements de 250 postes et plus sont sous-représentés (5 % contre 22 % tous métiers).



CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR L'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER

Selon les professionnels, l'intérim est une pratique courante des entreprises de l'IAA, leur assurant plus de souplesse ; il est souvent considéré comme une période d'essai avant la proposition d'un CDI.

Certaines entreprises des IAA diminuent leurs recours à l'intérim au privilège des groupements d'employeurs.

Concernant le secteur de la Chimie, le CDI intérimaire est fréquent. Une personne signe un CDI avec l'agence d'intérim, qui propose des missions successives au sein des entreprises.



Un enjeu de sécurisation des parcours et du maintien du vivier de compétences dans l'entreprise.

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Accompagner les entreprises sur le volet RH, notamment en termes d'amélioration des conditions d'emploi et de sécurisation des parcours (intégration des jeunes et maintien des seniors).

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Accompagner les RH des TPE-PME: mieux communiquer sur les moyens disponibles et renforcer les modalités d'accompagnement, proposer des formations de sensibilisation en direction des dirigeants...
- Mobiliser davantage les dispositifs d'incitation des employeurs à l'embauche de personnes en contrat d'alternance afin d'accroître leur capacité à recruter et à former un volume plus important de personnes.
- Faciliter l'accès à des dispositifs intégrant une période en entreprise, permettant l'acquisition d'une expérience professionnelle : stages en immersion, adaptation au poste de travail, développement du tutorat (accompagnement d'un jeune par un senior)...
- S'appuyer plus largement sur les bonnes pratiques existantes en matière de gestion de la saisonnalité des emplois : CDI intérimaire, groupements d'employeurs, temps partagés...

DES ENJEUX LIÉS À L'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER ET À LA FORMATION

Un faible volume de formés et des formations portées par les branches professionnelles

113 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant « en théorie » ce métier.

10 certifications de niveau CAP-BEP ou de type CQP préparent à ce métier en région.

La formation continue regroupe **76 %** des inscrits (55 % de contrats de professionnalisation et 21 % de demandeurs d'emploi). La formation initiale via l'apprentissage concentre 21 % des effectifs en formation.

56 % des effectifs se concentrent dans la filière de formation « Formations industrielles ».

La filière « Agroalimentaire, alimentation, cuisine » concentre 44 % des effectifs.

Les effectifs se concentrent dans les diplômes suivants : titre professionnel conducteur d'installations et de machines automatisées (32 %), CAP charcutier-traiteur (22 %) et CQPM conducteur d'équipements industriels (22 %).

Un métier peu qualifié et sans lien avec la formation

40 % des personnes en emploi, tous âges confondus, sont non diplômées (17 % tous métiers).

La part des titulaires d'un diplôme d'études supérieures est de 12 % (contre 39 % tous métiers).

71 % des ouvriers non qualifiés des industries de process (famille de métiers élargie comprenant le métier d'ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires) n'ont pas de formation diplômante en lien avec leur métier, compte tenu notamment de l'importante proportion de non-diplômés.

L'élévation du niveau de diplôme dans l'exercice du métier révèle que certains salariés accèdent désormais au métier avec un diplôme de niveau bac, qui leur permet ensuite d'opérer une mobilité professionnelle.

Une mauvaise image des secteurs (IAA, Chimie)

Une faible attractivité liée à l'image du secteur : pollution, danger, conditions de travail pénibles...



CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR L'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER

Les secteurs pâtissent d'une faible attractivité liée à l'image renvoyée sur le secteur : pollution, danger, conditions de travail pénibles, contraignantes. Mauvaise image des métiers industriels en général et méconnaissance de ceux des IAA en particulier. Une implantation fréquente des entreprises en zone rurale où un véhicule est nécessaire pour les trajets domicile-travail.

Une meilleure communication sur les métiers est préconisée pour agir sur leur attractivité. Le turnover est important dans ce métier, en lien avec de faibles pratiques d'accueil, des conditions de travail pénibles et la faible importance accordée aux pratiques RH au sein des TPE-PME.

→ Un enjeu d'attractivité du métier et des formations compte tenu du risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles.

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Renforcer l'offre de formation initiale et continue par le biais de l'alternance sur des niveaux supérieurs au baccalauréat et communiquer davantage sur le métier.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation pour améliorer l'attractivité du métier.
- Encourager les actions en faveur d'une meilleure connaissance du milieu professionnel (par exemple « Ma caméra chez les pros », « EduCapsule », réseau d'ambassadeurs métiers, projet Académos...).
- Proposer des journées portes ouvertes dans les établissements de formation, des visites d'usines...
- Mettre en place un système d'évolution de carrière et communiquer sur les perspectives possibles à partir du métier.
- S'aider notamment du campus 3A (campus des Métiers et des Qualifications « Agrosociétés, agroalimentaire et alimentation ») et le campus APC (« Arômes, parfum, cosmétique »), qui intègrent ces points dans leurs plans d'action.
- S'appuyer sur l'évolution actuelle de la reconnaissance des niveaux de qualification des CQP : travaux en cours de France Compétences et des branches professionnelles.