



02

OUVRIERS QUALIFIÉS DES INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES (E1Z40 ET E1Z42)

LE PÉRIMÈTRE

Note : Afin de représenter au mieux ce métier, les données relatives aux pilotes d'installation lourde des industries de transformation (E1Z40) ont été ajoutées à celles des autres ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires (E1Z42) pour les analyses sur l'emploi. En revanche, compte tenu de sa plus grande pertinence au regard des compétences mobilisées et du champ des campus 3A et APC, seul le ROME H2102-Conduite d'équipement de production alimentaire a été retenu pour l'analyse du marché du travail.

- Ce métier comprend principalement :
 - *Les pilotes d'installation lourde des industries de transformation : agroalimentaire, chimie, plasturgie, énergie.*
 - *Les autres opérateurs et ouvriers qualifiés de l'industrie agricole et alimentaire (hors transformation des viandes).*
- Ce métier correspond notamment au métier de Conducteur de machine (production/conditionnement) défini par Observia (observatoire du secteur alimentaire), et recouvre les fonctions suivantes :
 - Conduire une ou plusieurs machines intégrées ou non dans une ligne de fabrication ou de conditionnement.
- 3 990 actifs en emploi dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 0,2 % de l'emploi régional), dont 3 500 pour les autres opérateurs et ouvriers qualifiés de l'industrie agricole et alimentaire (hors transformation des viandes).

- 51 % exercent dans les secteurs correspondant aux champs des campus 3A et APC : 36 % dans le secteur de la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ; 10 % dans le secteur de l'industrie chimique ; 5 % dans l'agriculture, sylviculture et pêche.
- Le secteur de l'hébergement-restauration regroupe 35 % des personnes qui exercent ce métier. Dans ce secteur, la majorité des effectifs sont présents dans l'activité de « restauration de type rapide » (97 %).

LA PROBLÉMATIQUE

Il s'agit d'un métier :

- *qui présente une croissance en termes d'effectif ;*
- *qui présente une montée en compétences ;*
- *qui présente des difficultés de recrutement.*

LES ENJEUX

Ils concernent :

- *les besoins de compétences ;*
- *la fidélisation de la main-d'œuvre ;*
- *l'attractivité des métiers.*

Principales sources mobilisées : Pôle emploi (BMO 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

Des professionnels essentiellement jeunes et masculins

Les moins de 30 ans représentent **27 %** des actifs en emploi (contre 18 % tous métiers), et les 50 ans et plus 24 % (contre 31 %).

Le métier compte **26 %** de femmes (contre 48 % tous métiers).

Une croissance des effectifs et une élévation du niveau de diplôme

390 personnes supplémentaires dans le métier entre 2010 et 2015 : **+ 11 %**, contre + 0,3 % tous métiers.

Il s'opère une élévation du niveau de diplôme chez les jeunes professionnels de moins de 30 ans. Chez ces derniers, comparés aux personnes de 50 ans ou plus, la part du CAP-BEP diminue nettement (30 % contre 42 %) au profit du bac (31 % contre 13 %) et des diplômes de l'enseignement supérieur (19 % contre 7 %). La part de non-diplômés est de **38 %** chez les 50 ans et plus, contre **20 %** chez les moins de 30 ans.

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. Les compétences requises à l'exercice du métier peuvent être variables en fonction du secteur considéré (chimie, agriculture, agroalimentaire).

Différents facteurs d'évolution influencent la montée en compétence observée sur le métier : avancées technologiques (NTIC, logiciels, programmation...) ; normes et réglementations de qualité ; recherche de performance énergétique ; normes et mesures de sécurité...

La recherche d'une plus grande polyvalence induit de nouvelles compétences métier : comprendre le fonctionnement des machines automatisées et le process de production ; effectuer plus de contrôles et rendre compte de leurs 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 mesure ou à utiliser des logiciels.

→ 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

- Renforcer les dispositifs de formation de niveau supérieur au baccalauréat.
- Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins en compétences.
- Adapter les rythmes de formation à ceux de l'entreprise ; former des tuteurs ; accompagner les entreprises dans le recrutement des jeunes...
- 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

Une majorité d'offres d'emploi en CDD

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

52 % des demandeurs d'emploi sont inscrits depuis moins d'un an à Pôle emploi (57 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en région).

409 offres d'emploi ont été enregistrées par Pôle emploi pour ce métier sur un an.

33 % des offres d'emploi enregistrées le sont en CDD de 1 à 6 mois (contre 28 % tous métiers confondus). Les offres d'emplois en CDD de moins d'un mois représentent 22 % (contre 5 % tous métiers), celles en CDI seulement 21 % (contre 41 % tous métiers). Les offres sont quasi exclusivement à temps plein (71 % tous métiers).

Les offres d'emploi concernent essentiellement des postes qualifiés : 67 % d'ouvriers qualifiés et 24 % d'employés qualifiés (respectivement 9 % et 45 % tous métiers).

33 % des offres émanent d'entreprises de 50 à 249 salariés (14 % tous métiers).

Des difficultés de recrutement exprimées par les employeurs

409 projets de recrutement sont enregistrés pour ce métier en 2019 (261 542 tous métiers).

Des difficultés de recrutement assez importantes sont exprimées *a priori* par les employeurs :

62 % des projets sont jugés difficiles (45 % pour l'ensemble tous métiers).

64 % des projets de recrutement sont saisonniers pour ce métier (contre 44 % tous métiers).

Un profil des demandeurs d'emploi proche de celui des actifs en emploi

71 % des demandeurs d'emplois sont des hommes. La proportion de femmes en demande d'emploi est légèrement plus élevée que celle présente en emploi (29 %, contre 26 % en emploi).

25 % des demandeurs d'emploi ont moins de 30 ans (contre 27 % des actifs en emploi).

26 % ont 50 ans et plus (contre 24 % des actifs en emploi).

Le niveau de diplôme des demandeurs d'emploi est proche de celui des actifs en emploi avec 22 % de titulaires d'un baccalauréat (contre 23 %) et 39 % d'un CAP-BEP (contre 36 %).

Une mauvaise image des secteurs mais des conditions d'emploi attractives

Une faible attractivité liée à l'image des secteurs (IAA, chimie) : pollution, danger, conditions de travail pénibles...

51 % des emplois se situent dans les grandes entreprises de 250 salariés et plus (contre 22 % tous métiers). Les TPE-PME de moins de 50 salariés concentrent seulement 23 % des emplois (contre 58 % tous métiers).

88 % des actifs en emploi sont en CDI (73 % pour l'ensemble des métiers en région) et majoritairement à temps complet (83 %, contre 82 % tous métiers).

Des conditions salariales situées dans la moyenne pour les ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires (hors transformation des viandes) : **1 839 €** de salaire mensuel net médian en équivalent temps plein (1 850 € tous métiers). Alors que chez les pilotes d'installation lourde des industries de transformation le salaire est plus élevé : **2 460 €**.



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 la connaissance que le public en a et sur leur attractivité.



Enjeu d'intégration des jeunes 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'embauche.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES.

- 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

Peu de personnes en formation

300 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant « en théorie » ce métier. 65 % des effectifs se concentrent dans trois diplômes : BTS viticulture-œnologie (32 %) ; BP boulanger (19 %) ; BTS sciences et technologies des aliments spécialité aliments et processus technologiques (14 %).

71 % se forment via la formation initiale.

62 % des personnes sont dans une formation de niveau supérieur au bac.

65 % des personnes en formation sont des hommes.

Un métier peu qualifié et peu en lien avec la formation

36 % des personnes en emploi ont un niveau CAP-BEP (23 % tous métiers) et 16 % sont diplômées d'études supérieures (contre 39 % tous métiers).

28 % des personnes en formation suivent une formation de niveau bac ou plus et 10 % une formation sans niveau spécifique (CQP, habilitations...).

64 % des effectifs en dernière année de formation se concentrent dans la filière de formation « Agroalimentaire, alimentation, cuisine ».

20 % seulement des ouvriers qualifiés des industries de process (famille de métiers élargie des Pilotes d'installation lourde des industries de transformation) sont diplômés d'une filière en lien fort avec leur métier (42 % sans lien).

Un recours courant à l'alternance

44 % des personnes en formation suivent une formation via l'apprentissage et **27 %** via un contrat de professionnalisation (respectivement 11 % et 10 % chez l'ensemble des formés, quel que soit le métier visé).

➔ **Enjeu d'attractivité du métier et des formations compte tenu du risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles (sur un plan quantitatif).**

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Mieux communiquer sur le métier et les formations qui y préparent.

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...).
- ➔ Inciter à la formation continue des demandeurs d'emploi.
- ➔ Proposer des journées portes ouvertes dans les établissements de formation, des visites d'usines...
- ➔ Mettre en place des actions de féminisation des métiers et des formations...
- ➔ Développer un système d'évolution de carrière et communiquer sur les perspectives possibles à partir du métier.
- ➔ S'appuyer notamment sur le 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.