



08

BOULANGERS, PÂTISSIERS (S0Z42)

LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier comprend :
 - Les artisans boulangers et/ou pâtisseries employant moins de dix salariés.
 - Les ouvriers qualifiés.
- Ces professionnels fabriquent, soit à la main, soit en utilisant des machines (mais dans le cadre d'un travail artisanal), du pain, des viennoiseries, des biscuits, des gâteaux ou des confiseries (marrons glacés, truffes en chocolat...) pour la vente à emporter.
- Les apprentis boulangers ou pâtisseries, les ouvriers exerçant en pâtisserie ou en boulangerie industrielle, les chefs pâtisseries exerçant dans les restaurants, ainsi que les gérants salariés, ne sont pas inclus dans ce métier.
- ROME correspondants à cette FAP : D1102-Boulangerie-viennoiserie ; D1104-Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie (hors niveaux ouvriers et employés non qualifiés).
- 8 805 actifs en emploi dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 0,5 % de l'emploi régional).
- 62 % d'emplois salariés et 38 % de non-salariés.
- Une concentration des emplois dans le secteur d'activité de la fabrication de denrées alimentaires (75 %, principalement dans les boulangeries et boulangeries-pâtisseries) et celui du commerce (15 %, notamment les hypermarchés ou les supermarchés).

LA PROBLÉMATIQUE

- Il s'agit d'un métier :
 - En tension structurelle **modérée** sur dix ans.
 - En tension conjoncturelle, en particulier dans les Hautes-Alpes et les Bouches-du-Rhône.
 - Qui présente des difficultés de recrutement, pressenties par les employeurs, relativement élevées et inscrites dans la durée.

LES ENJEUX

- Ils concernent :
 - Les problématiques de GRH.
 - La GPEC et la formation.
 - L'attractivité du métier de Boulanger.

Principales sources mobilisées : Pôle emploi (BMO 2017, offres clôturées 2016) ; Pôle emploi, Direccte (OEE 2016, DEFM ABC au 31.12.2016) ; Insee (RP 2011-2015 millésimé 2013, DADS 2014, Enquête emploi en continu 2008-2012) ; ORM (base effectifs en formation 2014).

DES ENJEUX LIÉS AUX PROBLÉMATIQUES DE GRH

Des contrats stables mais des conditions de travail défavorables

88 % des salariés sont en CDI (85 % pour l'ensemble des salariés de la région).

Un salaire mensuel net médian de **1 550 €** (1 660 € tous métiers confondus).

Un métier qui cumule postures contraignantes, port de charges, gestes répétitifs, horaires atypiques, risques allergiques...

Une forte concentration des emplois dans les TPE-PME

89 % des emplois sont présents dans les entreprises de moins de 20 salariés (contre 42 % tous métiers), plus précisément 61 % des emplois dans les TPE et 28 % dans les PME de dix à 19 salariés.

Une rotation importante de la main-d'œuvre sur le marché du travail

2 180 demandeurs d'emploi sont positionnés sur ce métier.

68 % d'entre eux sont inscrits depuis moins d'un an à Pôle emploi (59 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en région).

Au niveau national, **19 %** des bouchers, charcutiers, boulangers (famille de métiers élargie) exercent depuis moins d'un an dans leur entreprise (15 % tous métiers).

Une part élevée de jeunes dans la demande d'emploi

28 % des demandeurs d'emploi ont moins de 25 ans (13 % tous métiers).

Des demandeurs d'emploi expérimentés voire très expérimentés et qualifiés

84 % des demandeurs d'emploi ont au moins deux ans d'expérience dans le métier (plus précisément 35 % ont de deux à cinq années d'expérience ; 49 %, six ans et plus).

98 % sont employés ou ouvriers qualifiés (60 % tous métiers).

CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

Du point de vue des acteurs rencontrés lors des entretiens, les dirigeants d'entreprise artisanale peinent à prendre du recul concernant leur besoin de main-d'œuvre ou la reprise de leur entreprise. De même, si la création d'aides complémentaires (comme celle permettant de compenser le temps de travail consacré au tutorat d'apprenti) est souhaitée, les acteurs conviennent surtout de la nécessité de mieux communiquer auprès des artisans sur les dispositifs existants en matière d'accompagnement RH, de formation continue, d'aides à l'embauche d'apprentis...



→ Enjeu de GRH s'agissant de la fidélisation de la main-d'œuvre et du maintien du vivier de compétences dans l'entreprise.

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Accompagner les TPE-PME sur le volet RH, notamment en termes d'amélioration des conditions de travail et de fidélisation de la main-d'œuvre (intégration des jeunes, maintien dans l'emploi des seniors, promotion salariale, évolution de carrière).

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Professionnaliser les chefs d'entreprise à la GRH.
- S'appuyer sur les dispositifs existants et mieux les faire connaître : prestation « conseil en ressources humaines » pilotée par la Direccte ; prestations RH co-financées par le Conseil régional pour les entreprises artisanales ; DEAR mis en œuvre par la CMAR...

DES ENJEUX LIÉS À LA GPEC ET À LA FORMATION

Une part élevée d'offres ciblant des agents de maîtrise

2 020 offres d'emploi ont été enregistrées par Pôle emploi pour ce métier.

23 % concernent des postes d'agent de maîtrise (4 % pour l'ensemble des offres en région).

Des profils très qualifiés peu fréquents sur le marché du travail et des formés au niveau bac peu nombreux

2 % des demandeurs d'emploi sont techniciens ou agents de maîtrise (7 % tous métiers).

1 450 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant « en théorie » ce métier.

91 % suivent une formation de niveau CAP-BEP, principalement le *CAP pâtissier* et le *CAP boulanger*.

9 % seulement suivent une formation de niveau bac (*bac pro boulanger-pâtissier*, *BP boulanger* et *brevet technique des métiers [BTM] pâtissier confiseur glacier traiteur*).



CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR L'ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES ET LA FORMATION

Pour accompagner le développement des compétences dans ce métier, les acteurs rappellent l'intérêt pour les entreprises d'investir dans la formation d'apprentis (dont les compétences devraient davantage être perçues comme un appui au développement que comme un coût). Pour la plupart d'entre eux, il paraît en outre nécessaire d'accompagner la professionnalisation des chefs d'entreprise sur des aspects très divers : gestion de l'entreprise, gestion des ressources humaines, offre de certification, développement commercial... Pour cela, le développement de formations modulaires est souhaité, voire une élévation du niveau de formation via des formations qualifiantes.

Encourager les poursuites d'études au-delà du CAP pourrait également permettre de faire face aux évolutions organisationnelles dont les acteurs économiques témoignent : structuration des entreprises artisanales sous forme de sociétés ; besoin de personnels qualifiés, capables de prendre en charge la responsabilité d'un établissement...

De ce fait, les professionnels dotés d'un bac pro ou d'un BP voire au-delà sont recherchés, tout comme les diplômés du bac général ou plus qui se réorientent vers les formations visant les métiers de l'alimentaire spécialisé et dont la proportion grandit, selon les acteurs économiques.

Concernant la formation continue des adultes, certains acteurs suggèrent de rénover les référentiels de certification afin que les évolutions de compétences attendues soient mieux identifiées (pâtisserie et restauration boulangères, nouvelles techniques de fermentation...). L'acquisition de compétences complémentaires, par le biais de dispositifs de préparation/adaptation aux postes de travail ou du contrat de professionnalisation, est évoquée pour les demandeurs d'emploi.

Un nombre important d'artisans mais en forte diminution

3 310 boulangers-pâtisseries sont des artisans employant moins de dix salariés. Ils représentent 38 % des professionnels exerçant ce métier.

- **10,3 %** d'emplois chez les artisans contre - 1,4 % chez les ouvriers boulangers, pâtisseries sur la période récente.

Une part notable d'offres retirées faute de besoin

18 % des offres ont été retirées par les employeurs, par manque de besoin (14 % tous métiers). Ce sont notamment des offres qui ont été retirées parce que l'activité de l'entreprise a diminué (perte de clients) et n'a pas permis de maintenir le recrutement. Elles peuvent également avoir été déposées pour anticiper le remplacement d'un salarié qui n'est finalement pas parti.

→ Un risque de désajustement entre les compétences attendues et les compétences disponibles (d'un point de vue qualitatif et quantitatif) ?

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Accompagner les évolutions économiques et organisationnelles du métier (stratégie commerciale vis-à-vis de la concurrence, délégation de responsabilités/moindre implication du conjoint, compétences accrues en marketing et gestion...).
- Anticiper la reprise ou la création d'entreprises.
- Renforcer la professionnalisation de l'ensemble des actifs, salariés et non salariés, voire la qualification (de niveau bac), pour répondre notamment à ces deux axes.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- S'appuyer davantage sur les dispositifs existants et mieux les faire connaître :
 - les réseaux [CMAR, réseaux d'enseignes franchisées, fédération du commerce et de la distribution (grandes et moyennes surfaces, GMS)] ;
 - les actions collectives de GPEC, propres à l'artisanat (prestations développées par la CMAR, co-financées par le Conseil régional) ;
 - les actions d'accompagnement à la reprise d'entreprise, développées par les chambres consulaires (bourse de cessions d'entreprises)...
- Mutualiser l'offre de formation pour les actifs, en particulier les salariés en poste.
- Améliorer l'information des chefs d'entreprise sur l'offre de certification et le système de financement de la formation, en cours d'évolution.
- Créer des aides spécifiques pour les repreneurs, pour pallier les difficultés économiques.

DES ENJEUX LIÉS À L'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER DE « BOULANGER »

Des offres ciblant majoritairement le domaine de la boulangerie

66 % des offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi ciblent le ROME Boulangerie-viennoiserie. 34 %, le ROME Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie.

À l'inverse, des formés et des demandeurs d'emploi plutôt positionnés sur le domaine de la pâtisserie

69 % des formés suivent une formation en pâtisserie ; seulement 32 % en boulangerie et 14 % en confiserie, chocolaterie (quelques formations couvrent plusieurs domaines et sont comptées deux fois).

51 % des demandeurs d'emploi sont positionnés sur le ROME Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie ;

49 % sur le ROME Boulangerie-viennoiserie.



CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR L'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER

Les acteurs économiques soulignent l'importance des évolutions du métier (vente-conseil, fabrication de produits de restauration légère, nouvelles techniques et équipements...) et la nécessaire communication qui doit les relayer auprès du public et des prescripteurs. À ce titre, les acteurs de la formation témoignent de l'augmentation des demandes de formation par le public après la diffusion d'émissions ou de documentaires télévisés sur le métier.

D'autres facteurs exogènes jouent également un rôle dans l'attractivité : l'existence de lieux de formation et de plateaux techniques de proximité ; les conditions de formation (hébergement ; transport entre le lieu de résidence, l'entreprise et le lieu de formation...). Ces problématiques peuvent exacerber les difficultés sur un territoire donné, par exemple ici dans les Bouches-du-Rhône et les Hautes-Alpes.



Enjeu d'attractivité du métier de boulanger, compte tenu du risque de déséquilibre entre les domaines de spécialisation (sur un plan quantitatif).

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Maintenir voire développer le volume de formés en boulangerie via l'apprentissage.
- Valoriser les innovations techniques (optimisation des installations) en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de l'attractivité du métier de boulanger, notamment en direction des femmes et des jeunes.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CETTE PERSPECTIVE

- Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation pour améliorer l'attractivité du métier.
- S'appuyer notamment sur le Campus 3A (Campus des métiers et des qualifications « Agrosociétés, agroalimentaire et alimentation »), qui intègre ce point dans son plan d'action/ses missions.
- Faciliter la découverte en amont des métiers pour éviter les décrochages ultérieurs, en s'appuyant sur le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA, formation en alternance sous statut scolaire).
- Accompagner la modernisation des installations (soutien aux investissements financiers des TPE).

AUTRES ÉLÉMENTS ISSUS DES RÉUNIONS PARTENARIALES

Des pistes complétant les enjeux liés à la formation

Les acteurs font toutefois état de difficultés concernant la mise en œuvre des formations pour adultes. Du point de vue des prescripteurs, la mutualisation par les entreprises artisanales de leurs besoins de formation est insuffisante malgré le nombre de postes disponibles et la récurrence des besoins ; de même, l'offre de formation fait défaut sur certains modules spécifiques (pâtisserie au tour, par exemple).

Du point de vue des acteurs de la formation, la prise en compte des coûts d'équipement et de matières d'œuvre (nécessaires à l'acquisition des gestes professionnels) dans le financement des achats de formation doit être améliorée ; de même que les possibilités d'accueillir les stagiaires de plus de 26 ans. Sur ces thèmes, la recherche de complémentarité entre les entreprises artisanales (TPE) et les entreprises de plus de dix salariés (GMS) dans une logique de parcours professionnel qualifiant serait un axe de progrès selon les acteurs économiques. À ce titre, l'URMA (Université régionale des métiers et de l'artisanat) et le Campus 3A visent un rapprochement des acteurs et une meilleure visibilité de l'offre de formation et de sa diversité.

Des pistes liées aux besoins de main-d'œuvre et à la diversification des profils recrutés

L'emploi des femmes est aujourd'hui une réalité dans ce métier ainsi qu'au sein des formations, en particulier en pâtisserie (38 % de femmes parmi les formés) et à la tête des entreprises (31 % chez les artisans en emploi). Pour autant, la présence des femmes reste faible en boulangerie (11 % parmi les formés). L'amélioration des installations (conditionnement de la matière première, équipements limitant le port de charges...) comme celle de l'information auprès des chefs d'entreprise et du public pourrait, selon les acteurs, faciliter leur intégration dans le métier.

De même, la promotion des reconversions professionnelles, le recours accru aux mesures d'adaptation aux postes (POE) et à l'accompagnement des réorientations pourraient concourir à développer les potentialités de recrutement d'actifs déjà aguerris au monde du travail.