

JUIN 2018

Cartographie
de l'**EMPLOI** et
de la **FORMATION**
dans les industries

**AGROALIMENTAIRES
EN OCCITANIE**



**1^{ER}
EMPLOYEUR
DE L'INDUSTRIE**



CARTOGRAPHIE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DANS LES INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES EN OCCITANIE

JUIN 2018

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Pierre MELIET (vice-président de l'AREA Occitanie)

RÉALISATION

Anne CHASSANG (AREA Occitanie), Robin MICHAUD-PIGASSE
(Carif-Oref Occitanie)

CONTRIBUTIONS

Nora AZZOUG (Observia), Caroline COHEN (Observia), Céline
MAURY (Opcalim Sud Ouest), Stéphan MOUNIER (Angle RH),
Coraline NANCHE (Ifria Occitanie), Guillaume RAVERDY (Ifria
Occitanie)

CONCEPTION GRAPHIQUE - PAO

9ème sens

DATE DE PUBLICATION

1^{er} semestre 2018





© Boutonnet Laurent - Région Occitanie

LA RÉGION

**agit pour l'agroalimentaire
au service de l'emploi,
de l'innovation et de la
compétitivité.**

L'agriculture et l'agroalimentaire constituent le 1^{er} secteur économique de l'Occitanie. Fort de son chiffre d'affaires et de son impact sur l'emploi, ce secteur se distingue aussi par son lien étroit avec les territoires et la présence de ses entreprises sur l'ensemble de la région.

Nous avons dans ce domaine de nombreux atouts, mais aussi des faiblesses. Malgré l'importance cruciale de ce secteur dans une région comme la nôtre, trop d'emplois restent chaque année non pourvus.

Pour y remédier, la Région agit à la fois sur le plan du développement économique des entreprises et sur le volet de la formation, via le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation et les actions du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle.

Dans ce cadre, la Région Occitanie met tout en œuvre pour que le secteur agroalimentaire puisse faire face à des enjeux d'attractivité des métiers, de revalorisation des emplois et des formations de proximité, et d'amélioration de la gestion des compétences notamment au sein de ses nombreuses TPE et PME.

C'est le sens du soutien de la Région Occitanie à cette étude, avec l'ambition d'initier une dynamique régionale emploi-formation en agroalimentaire, de mettre en œuvre un plan d'actions concerté et d'innover au cœur des territoires, au bénéfice des entreprises agroalimentaires et des citoyens.

Carole Delga

Ancienne ministre

Présidente de la Région

Occitanie / Pyrénées-Méditerranée





L'ÉTAT

Le secteur agricole et agroalimentaire constitue le premier employeur de la région. Parce que les exploitations et entreprises industrielles et de services couvrent l'ensemble du territoire d'Occitanie, la filière représente aussi un atout dans notre volonté d'assurer à la région un développement équilibré de ses viviers d'emploi.

Constituée d'un nombre record d'entreprises de petite taille - les structures de moins de 20 salariés représentent près de 90% de l'emploi - la filière régionale souffre parfois d'une image dégradée de ses métiers en matière de pénibilité, de saisonnalité, ou de rémunération, ce qui la place dans une rude concurrence avec d'autres secteurs. Ce n'est pas son seul défi et elle doit aujourd'hui lutter pour renforcer sa compétitivité et restaurer le niveau de ses marges.

Un levier prioritaire consiste à développer la création de valeur au niveau régional en transformant et concevant les produits au plus près des besoins et attentes des consommateurs. Cela passe par des efforts dans la segmentation des marchés et dans l'écoute et la communication à destination des consommateurs.

Au-delà des besoins de recrutement sur le cœur de métier que représentent le développement de l'offre et la production, la filière devra donc renforcer ses compétences en matière de transformation numérique, de stratégie, d'export et de diversification. Pour toutes ces raisons, notre vision des métiers de l'agroalimentaire doit être précisée.

C'est dans cette optique que l'État a apporté son soutien à une étude qui contribue à éclairer la vision régionale dans une perspective nationale. Nous souhaitons aussi qu'elle soit le socle d'une collaboration renforcée entre l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation dans la région au-delà du travail commun réalisé pour cette première étape de diagnostic.

Elle pourra s'appuyer sur les actions lancées par l'État au niveau national dans le cadre du comité stratégique de filière « alimentation » installé le 26 février dernier et s'inscrire dans la dynamique initiée par les États Généraux de l'Alimentation.

Pascal Mailhos

*Préfet de la région Occitanie
Préfet de la Haute-Garonne*



ÉDITORIAL

DES CONTRIBUTEURS

Au lendemain de la création de la région Occitanie, notre ambition première était d'établir une cartographie du secteur agroalimentaire, d'en mesurer notamment son « poids » afin d'afficher la place prépondérante qu'il représente sur l'échiquier économique régional. L'agroalimentaire est en effet le premier secteur industriel régional avec plus de 45 000 actifs maillant l'ensemble du territoire.



L'objectif de cette étude est de mettre en avant les enjeux du secteur en matière d'emploi, d'évolution des métiers, des besoins en compétences et en formation et de proposer des pistes d'action. Ces dernières viendront, utilement alimenter les réflexions menées par ailleurs dans le cadre des différents schémas et contrats structurant l'action régionale concertée portée par l'État et la Région sur le champ de l'emploi et de la formation.



Cette étude est avant tout le fruit d'un partenariat actif entre nos différentes structures contributrices : l'AREA Occitanie, le Carif-Oref Occitanie, l'IFRIA Occitanie et OPCALIM. Au-delà, elle a fait l'objet d'une large concertation avec notamment les services de l'État largement représentés par la DIRECCTE, la DRAAF et son service Régional de la Formation et du Développement, l'Éducation Nationale, le Conseil Régional Occitanie, Pôle Emploi et les partenaires sociaux représentants de la Commission Paritaire Emploi Formation Agroalimentaire Régionale.

En effet, il était important d'appuyer ce travail sur les différentes compétences des observatoires et sur celles des acteurs du secteur agroalimentaire pour disposer d'un regard croisé et aboutir à une véritable vision partagée du secteur. L'enjeu essentiel réside dans la dynamique participative qui a été initiée autour de cette étude dont la réussite se mesurera également et surtout au travers des actions opérationnelles qui seront mises en place par tous les acteurs en liens avec les dispositifs existants.

Nous avons dressé les constats, posé les enjeux, avancé des pistes d'action. Le défi maintenant est de poursuivre et transformer la dynamique partenariale en dynamique d'action afin d'accompagner le développement du secteur agroalimentaire dans notre grande région Occitanie.

Catherine Pauly,
Présidente du
Carif-Oref Occitanie

Pierre Meliet,
Vice-président de
l'AREA Occitanie

Jacques Rassat,
Président de
l'IFRIA Occitanie

Dominique Braoude,
Président
d'Opcalim

Jean Brionne,
Vice-président
d'Opcalim

Présentation des contributeurs

Le Carif-Oref Occitanie, association à gouvernance quadripartite, financée par l'État, la Région et l'Europe, poursuit plusieurs missions de service public : recueil de l'offre régionale de formation ; information sur les formations, les métiers, les dispositifs ; accompagnement des acteurs de l'orientation, de l'emploi et de la formation ; appui aux politiques publiques et aide à la décision. Dans le cadre de cette dernière mission d'observation et d'analyse, le Carif-Oref produit notamment des études sectorielles, territoriales ou encore par public venant accompagner la mise en place et le suivi des politiques régionales emploi-formation.

L'AREA Occitanie est une structure de représentation et de développement économique du secteur agroalimentaire régional, c'est un réseau actif de plus de 300 entreprises dirigé par un conseil d'administration uniquement composé de professionnels du secteur agroalimentaire. Elle a pour vocation de fédérer l'ensemble des entreprises de ce secteur sur tout le territoire régional, quels que soient leur taille, leur statut juridique et leur domaine d'activités et de les accompagner dans leur développement au travers de nombreuses actions collectives, un travail en réseau (échanges d'expériences et de bonnes pratiques), des ateliers, des formations...

L'IFRIA Occitanie, crée il y a 20 ans, est un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) de la filière alimentaire en Occitanie, partenaire des entreprises agroalimentaires pour la formation initiale par apprentissage et la gestion des compétences. L'Institut de Formation Régional des Industries Alimentaires, propose des formations initiales par apprentissage du niveau CAP au Bac+5. Il adapte sa carte de formation par apprentissage, pour répondre aux besoins en compétences des entreprises agroalimentaires. L'IFRIA Occitanie est un organisme paritaire qui exerce en complément de son CFA des activités de formation continue au travers de la mise en œuvre de Certificats de Qualification Professionnelle délivrés par les fédérations professionnelles ou de parcours d'insertion ou d'évolution (Pass IFRIA).

OPCALIM et ses Observatoires des métiers (Organisme Paritaire Collecteur Agréé du Secteur Alimentaire) est créé par les organisations professionnelles des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail relevant de 29 conventions collectives pour répondre à leurs enjeux emploi-formation et aux priorités de l'État. Outre sa mission de financeur et de gestionnaire de la formation professionnelle, Opcalim accompagne les entreprises de son champ dans l'élaboration, l'ingénierie et le déploiement de leurs projets de formation et de transformation appelant de nouveaux besoins en compétences. Les Observatoires des métiers du secteur alimentaires sont également des outils au service des partenaires sociaux. Ces derniers leur commandent régulièrement des études et diagnostics pour mieux cerner et appréhender la situation de l'emploi, identifier et anticiper les évolutions qui affectent les métiers et compétences des salariés, également dans une dimension prospective, pour éclairer leurs décisions et orienter leurs politiques emploi-formation.

Remerciements

Nous remercions particulièrement **le Conseil Régional et la DIRECCTE** qui ont permis la réalisation de cette étude grâce à leur soutien financier.

Nous remercions également tous les partenaires de ce travail qui se sont impliqués dans les comités de pilotage et technique de l'étude, ainsi que l'ensemble des responsables ou collaborateurs d'entreprise qui ont accepté de répondre à notre enquête.





SOMMAIRE

01 INTRODUCTION 12

Objectifs	12
Méthodologie	13

02 ÉTAT DES LIEUX DU SECTEUR AGROALIMENTAIRE 16

1. DONNÉES ÉCONOMIQUES 16

1. Données économiques	16
2. Analyse et tendances	17

2. PANORAMA SECTORIEL EN OCCITANIE ET EN FRANCE 23

1. Forces & opportunités	23
2. Risques & faiblesses	27
3. Tendances & axes de développement	28

03 ÉTAT DES LIEUX DE L'EMPLOI 30

1. STRUCTURE ET ÉVOLUTION DE L'EMPLOI 30

1. Approche sectorielle : principales réalités, poids des différents secteurs et tendances d'évolution	30
2. Approche métier : caractéristiques des actifs et évolutions par métier	34
3. Approche territoriale	45

2. RECRUTEMENTS 49

1. Le marché du travail (Pôle emploi)	49
2. Les besoins en main-d'œuvre (enquête Pôle emploi)	50
3. L'enquête recrutement des observatoires de branche	52
4. L'emploi intérimaire	55

04 ÉTAT DES LIEUX DE LA FORMATION : **57**

1. DISPOSITIFS DE FORMATION INITIALE **57**

- 1. Principales données sur les effectifs 57
- 2. Focus sur l'apprentissage 61

2. DISPOSITIFS DE FORMATION CONTINUE **63**

- 1. Gestion de la formation dans les entreprises de la branche 63
- 2. Politique de formation des branches du secteur alimentaire 71
- 3. La formation des demandeurs d'emploi (données Pôle emploi) 75
- 4. La formation des demandeurs d'emploi financée par la Région Occitanie 75

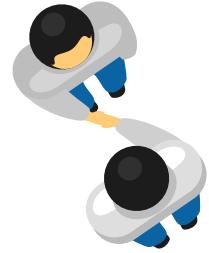
05 MISE EN PERSPECTIVES DES DONNÉES **76**

06 PRÉCONISATIONS ET PISTES D' ACTIONS **85**

- Axe 1 : Pérennité et développement des entreprises 87
- Axe 2 : Gestion des compétences 93
- Axe 3 : Attractivité des métiers et des formations 97
- Axe 4 : Dialogue social et Politique Emploi Formation Apprentissage 101

07 ANNEXES **103**

- Champs sectoriels comparés 103
- Périmètre sectoriel de l'étude 105
- Périmètre métier de l'étude 106
- Les formations initiales liées aux métiers de l'agroalimentaire 108
- Diagnostic Emploi Formation Agroalimentaire 111
- Ressources humaines 113



01



INTRODUCTION

Objectifs

Les questions liées à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sont depuis plusieurs années au centre des préoccupations des entreprises et ce, quel que soit leur taille ou leur secteur d'activité.

Pour les accompagner des dispositifs existent, des offres de services et des formations sont en place. Sont-ils adaptés aux besoins des entreprises agroalimentaires ? Ces entreprises les connaissent-elles et les appréhendent-elles correctement ?



L'objectif de cette étude est d'établir **une cartographie des formations et de l'emploi** dans le secteur agroalimentaire régional pour :

- Améliorer la connaissance des métiers et de l'emploi du secteur et ainsi en favoriser l'attractivité
- Connaître le marché de l'emploi du secteur, les outils et dispositifs associés
- Favoriser la connaissance de l'offre de formation et mesurer son adéquation aux besoins du secteur pour pouvoir ensuite l'ajuster et apporter des solutions de développement des compétences efficaces
- Connaître les perspectives et les tendances du secteur pour adapter les compétences (des salariés et des candidats potentiels) aux besoins en emploi
- Construire des indicateurs régionaux permettant d'orienter les politiques en matière d'emploi et de formation dans le secteur et, ainsi, alimenter le travail mené par les partenaires sociaux dans le cadre de la Commission Paritaire Emploi Formation Agroalimentaire Régionale
- Avoir une vision globale et harmonisée des données économiques liées à l'emploi et à la formation dans cette nouvelle grande région



L'objectif est également de faire perdurer le partenariat grâce au comité de pilotage et mettre en place **un plan d'actions opérationnel**, concerté et ambitieux que chacun des partenaires pourra alimenter dans une optique prospective. La mise en perspective des cartographies Emploi Formation et Compétences sera l'enjeu prioritaire de ce comité de pilotage afin de veiller à la pertinence des actions à mettre en place.

Méthodologie

En amont de la réalisation de cette étude, un travail important a été réalisé pour en déterminer les périmètres sur trois champs : le secteur, les métiers et les formations. La démarche d'élaboration de ces périmètres fut collégiale impliquant à chaque étape les partenaires de ce projet selon leur champ de compétences. L'approche sectorielle fut prioritairement retenue et structura l'élaboration dans un second temps des périmètres métiers et formation.

Le périmètre sectoriel

Le périmètre sectoriel a été établi à partir de la nomenclature NAF¹ en 732 postes. Deux approches ont été confrontées afin d'établir in fine le champ spécifique de cette étude :

- Le périmètre Insee : pour l'Insee, l'industrie agroalimentaire s'identifie par les divisions 10, 11 et 12 de la NAF soit tout ce qui concerne la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.
- Le périmètre Opcalim / Observia : basé sur une logique d'adhésion à l'OPCA et de convention liée à la branche professionnelle.

Pour le périmètre spécifique de l'étude, le choix a été fait de retenir ce qui relève des **produits alimentaires transformés par procédé industriel et de leur commercialisation spécifique dans le cadre du commerce inter-entreprises**.

Le périmètre inclut :

- La transformation et préparation d'aliments, fabrication de produits alimentaires (y.c. boissons, vinification).
- Les activités de commerce de gros de produits exclusivement alimentaires (fruits, légumes, viandes, boissons...)

Le périmètre n'inclut pas notamment les secteurs suivants :

- L'agriculture : l'identification de ce qui relève de la transformation dans ce secteur reste complexe. Statistiquement, il est impossible d'isoler dans l'agriculture ce qui relève d'une activité de transformation sur les exploitations. Intégrer l'agriculture aurait considérablement étendu notre champ et dénaturé l'objectif initial de l'étude. Même si l'agriculture et l'agroalimentaire sont intimement liés et structurent conjointement une filière centrale en Occitanie.

Note : l'affectation d'un établissement à un secteur d'activité dépend de son code Siret / NAF qui détermine son activité principale. Certains établissements qui ont une activité conséquente en agroalimentaire peuvent cependant ne pas être explicitement identifiés dans ce secteur. C'est pourquoi nous avons retenu dans le champ de l'étude certains secteurs du commerce de gros dans lesquels on retrouve des entreprises importantes de l'agroalimentaire.

Selon le périmètre retenu, l'agroalimentaire rassemble **45 286 actifs en emploi** en Occitanie².

En annexe :

- Schémas sur les logiques sectorielles comparées
- Champs sectoriels comparés
- Périmètre sectoriel de l'étude en NAF 732

Le périmètre métier

L'approche sectorielle ayant été privilégiée, l'élaboration du périmètre métier a d'abord consisté à identifier les métiers les plus représentés parmi les actifs travaillant dans le secteur agroalimentaire tel que défini précédemment. Certains métiers considérés comme spécifiques ou « stratégiques » à l'agroalimentaire ont été également retenus. Ce travail d'identification s'est ainsi appuyé aussi sur une approche qualitative. La nomenclature des PCS³ fut le principal outil utilisé pour ce travail⁴. Elle présente l'avantage d'un niveau de détail assez fin et permet le croisement des données secteurs – métiers à partir des données du recensement de la population (Insee). Bien sûr, la réalité des métiers de l'agroalimentaire peut être sensiblement différente de celle reflétée par l'utilisation de cette nomenclature (comme de toute autre nomenclature métiers à usage général).

1 Nomenclature d'activités française.

2 Insee, recensement de la population, 2014

3 Professions et Catégories Socioprofessionnelles

4 Les nomenclatures FAP et ROME ont été également utilisées pour l'exploitation de données spécifiques et sur un périmètre plus restreint.

7 familles de métiers ont été mises en évidence

Un travail de classification a également été fait pour déterminer des familles de métiers en s'inspirant notamment des familles identifiées par Observia. Ainsi 7 familles de métiers ont été mises en évidence : **production ; contrôle, analyse, qualité ; logistique ; commerce ; achat ; maintenance ; Recherche & Développement**. Ces familles couvrent 76% des actifs occupés de l'agroalimentaire (soit 34 241 actifs sur les 45 286 que compte le secteur⁵). En effet, l'étude se concentre sur l'analyse de ces métiers exercés dans le secteur agroalimentaire exclusivement (et non dans l'ensemble des secteurs d'activité⁶).

Les fonctions supports et administratives ont été volontairement écartées du champ principal car jugées trop transverses et relevant de problématiques différentes des autres métiers. Un chapitre spécifique leur est toutefois consacré.

En annexe :
- Périmètre métiers de l'étude en PCS

Les périmètres formation

FORMATIONS INITIALES

Un travail spécifique a été réalisé pour identifier les diplômes pouvant conduire à l'exercice des métiers désignés dans l'étape précédente avec l'aide des outils existants (en particulier le référentiel Certif Info) et avec l'appui des autorités académiques. Les formations identifiées ont été également classées par famille selon la même logique que celle appliquée pour les métiers.

En annexe :
- Liste des diplômes

FORMATIONS CONTINUES

Au regard de la diversité des sources de données disponibles et de la complexité de l'univers de la formation continue, un périmètre commun n'a pas été établi. Selon les données exploitées, les champs diffèrent donc ; ils sont spécifiés dans les chapitres correspondants.

Références

Pour la méthodologie d'élaboration de cette étude et la détermination des périmètres, nous nous sommes largement inspirés des travaux existants réalisés dans un contexte partenarial similaire :

Tableau de bord du secteur agroalimentaire, réseau des Carif Oref, septembre 2015
La prospective régionale en PACA : étude pilote sur l'industrie agroalimentaire, ORM, juin 2015

Une approche qualitative

UNE ENQUÊTE AUPRÈS DES ENTREPRISES AGROALIMENTAIRES

◆ Régionales

Pour alimenter cette étude, il a également été choisi de retenir une approche qualitative. Elle a permis de confronter certaines données chiffrées au point de vue des dirigeants d'entreprises.

Un questionnaire en deux parties leur a été proposé :

- Les perspectives, atouts et faiblesses de l'entreprise
- Les ressources humaines de l'entreprise, la gestion de la formation et de l'emploi

Un panel représentatif de 68 entreprises agroalimentaires régionales a répondu à un questionnaire en ligne. La représentativité a été observée d'un point de vue taille, activité et localisation.

En annexe :
- Questionnaire de l'enquête menée auprès des entreprises agroalimentaires

⁵ Insee, recensement de la population, 2014

⁶ Exemple : 1 735 personnes exercent le métier d'opérateur de la transformation des viandes en Occitanie en 2014, 90 % d'entre eux (soit 1 565 personnes) travaillent dans le secteur agroalimentaire tel que défini dans la présente étude. L'analyse portera sur ces 1 565 personnes et non sur la totalité des actifs exerçant ce métier en Occitanie. Cf. annexes.

◆ Nationales

Pour les perspectives de recrutement :

Une extraction a été réalisée à partir de l'enquête nationale Bilan/Perspectives de recrutement réalisée, chaque année, par les Observatoires des métiers du secteur Alimentaire. Celle-ci a pour principal objectif de collecter des informations sur l'emploi au travers de la problématique du recrutement :

- Dresser en volume un bilan des recrutements sur l'année écoulée, les caractéristiques des personnes recrutées ainsi que les pratiques des établissements en matière de recrutement
- Cerner les éventuelles difficultés associées à ces recrutements
- Connaître les projections faites par les établissements sur l'année suivante

Outre les informations directement liées au recrutement, cette enquête cherche aussi à appréhender le contexte plus général de l'entreprise, à savoir la croissance de son activité, ses projets de développement...

Il a également été utilisé des données issues de l'enquête BMO réalisée, également chaque année, par Pôle emploi et le CREDOC auprès des entreprises sur leurs besoins en recrutement. L'exploitation de cette enquête offre une meilleure connaissance du marché du travail y compris au niveau infra régional. Cependant les données disponibles ne permettent pas de retrouver le champ de l'agroalimentaire tel que nous l'avons défini dans la présente étude. Les chiffres sont donnés à titre indicatif et servent surtout à mettre en évidence des tendances, au regard des autres données exploitées par ailleurs.

UNE ENQUÊTE D'IMAGE

Elle a été réalisée dans le but d'évaluer l'attractivité, l'image et la connaissance du secteur agroalimentaire dans la région d'Occitanie. Ce projet a été élaboré suite au constat que les industries agroalimentaires ont de réelles difficultés à recruter et attirer des candidats.

Cette enquête a été menée, par un groupe d'étudiants de l'école SupAgro de Montpellier, auprès de quatre cibles : étudiants, lycéens, prescripteurs et demandeurs d'emploi avec des questionnaires spécifiques à chacune de ces cibles. L'objectif était de comprendre pourquoi les industries agroalimentaires peinent tant à embaucher et dégager des leviers d'action pour améliorer l'image de l'agroalimentaire.

En annexe :
- Rapport de l'enquête d'image

Analyse sectorielle

Une analyse sectorielle a été réalisée afin de :

- Présenter le contexte économique, social et organisationnel du secteur agroalimentaire régional
- Faire émerger les évolutions, les atouts et les faiblesses du secteur

Cette analyse a été faite à partir de sources documentaires existantes (études, panoramas, rapports...).

En annexe :
- Ressources bibliographiques





02

ÉTAT DES LIEUX DU SECTEUR AGROALIMENTAIRE

1. DONNÉES ÉCONOMIQUES

1. DONNÉES ÉCONOMIQUES

« Le secteur agroalimentaire est un pilier de l'économie française tant en termes de maillage territorial, de chiffre d'affaires, d'emplois, que d'excédent commercial. »

Le secteur agroalimentaire est le premier secteur de l'industrie manufacturière française. Il a un chiffre d'affaires d'environ 172 milliards d'euros au 31 décembre 2014. Il est composé de plus de 17 600 entreprises et a un effectif de 418 000 salariés (soit 382 000 équivalents temps plein).

Il est constitué très majoritairement de TPE et PME (environ 98%) et assure un maillage du territoire national ; ce qui contribue ainsi directement à la vitalité des territoires ruraux.

Orienté plus particulièrement vers le marché national, il affiche néanmoins :

- Un solde du commerce extérieur en croissance : 10,8 milliards d'euros en 2015 (produits agricoles bruts et produits agroalimentaires), soit + 0,4 Md et 3,8 % par rapport à 2014.
- Plusieurs entreprises figurant parmi les leaders mondiaux, notamment dans les filières vins et spiritueux, produits laitiers et légumes transformés.

Source : dossier de presse SIAL - L'agroalimentaire : un secteur clé de l'économie française - ministère de l'Agriculture - 2016

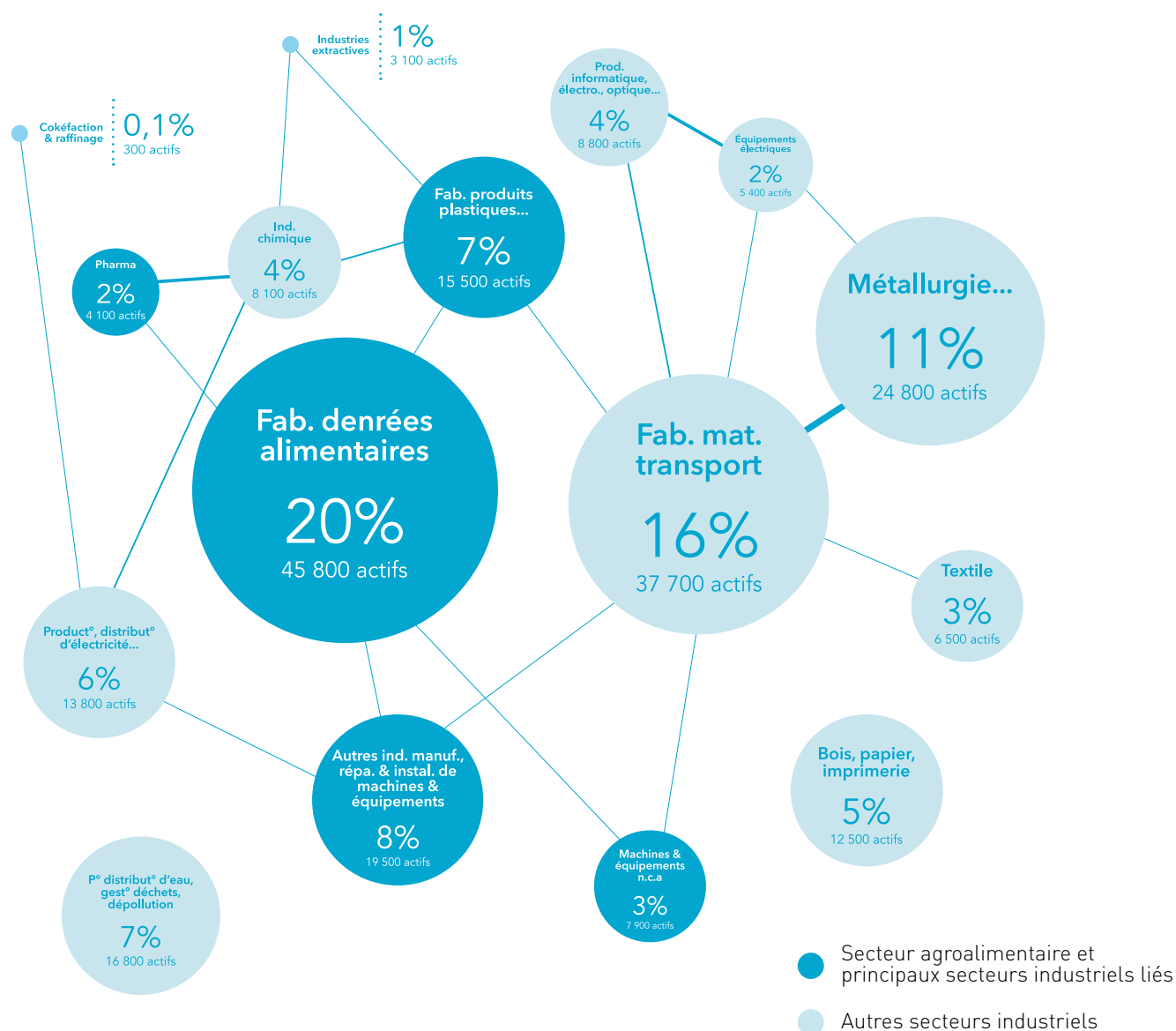
98%
TPE & PME



2. ANALYSE ET TENDANCES

Dans une première approche, en considérant le découpage de l'économie régionale en grands secteurs d'activité⁷, on dénombre 230 700 actifs travaillant dans l'industrie en Occitanie en 2014 (soit 10,4% des actifs totaux). La fabrication de denrées alimentaires représente le **premier secteur industriel régional** en nombre d'actifs et rassemble 20% des emplois industriels régionaux. Le secteur agricole⁸ (non représenté sur le schéma) rassemble près de 88 300 actifs soit 4% des actifs régionaux. Ainsi les secteurs agricole et agroalimentaire dans son ensemble représentent plus de 134 000 actifs en Occitanie soit 6% de l'ensemble des actifs.

L'industrie en Occitanie (230 700 actifs) : poids et principales interactions



Source : Insee RP 2014 (NA 38), traitement : Carif-Oref Occitanie

⁷ On utilise ici le découpage de l'activité en 38 postes au sens de la NAF. Dans la suite de l'étude, le périmètre retenu pour qualifier l'agroalimentaire est sensiblement différent incluant notamment certaines activités rattachées au commerce de gros.

⁸ Nous avons volontairement écarté de l'étude le secteur agricole, dans lequel il est impossible de distinguer statistiquement ce qui relève de la transformation. Mais il est important de rappeler ici le poids de ce secteur, fortement lié à l'agroalimentaire.

Répartition des établissements par secteur

Près de 7 200 établissements appartiennent au secteur de l'agroalimentaire⁹ en région Occitanie en septembre 2017.

Détail des principaux secteurs :

Secteur (NAF 700)	Nombre d'établissements	Part
Commerce de gros (commerce interentreprises) de boissons	1 380	19,2%
Cuisson de produits de boulangerie	837	11,6%
Comm. de gros céréales, tabac non manuf. et aliments pour bétail	817	11,4%
Commerce de gros (commerce interentreprises) de fruits et légumes	714	9,9%
Vinification	496	6,9%
Fabrication de biscuits, biscottes et pâtisseries de conservation	254	3,5%
Transformation et conservation de la viande de boucherie	230	3,2%
Préparation industrielle de produits à base de viande	198	2,8%
Fabrication de plats préparés	179	2,5%
Fabrication d'autres produits alimentaires n.c.a.	179	2,5%
Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie	167	2,3%
Fabrication de bière	153	2,1%
Commerce de gros de viandes de boucherie	133	1,8%
Commerce de gros de poissons, crustacés et mollusques	133	1,8%
Transformation et conservation de fruits	132	1,8%
Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche	127	1,8%
Fabrication de fromage	122	1,7%
Production de boissons alcooliques distillées	104	1,4%
Autres secteurs	842	11,7%
TOTAL	7 197	100 %

Source : Insee, Sirene, septembre 2017

Champ : secteurs (NAF 700) représentant plus de 100 établissements en Occitanie

HÉRAULT 31%

AUDE 16%

Le **commerce de gros de boissons** rassemble à lui seul plus de 19% des établissements. On trouve essentiellement dans ce secteur des établissements commercialisant du vin ou des boissons alcoolisées avec notamment, parmi les plus importantes en nombre de salariés : Advini, Vinadéis, Castel Frères, Moncigale, Vignerons Catalans... 31% de ces établissements se situent dans l'Hérault, près de 16% dans l'Aude.

Les établissements dont l'activité principale relève de la **vinification** se concentrent également essentielles dans l'Hérault (28%) et l'Aude (21%) mais aussi le Gard (26%). Parmi les établissements d'importance dans ce secteur (en nombre de salariés), on trouve notamment le groupe interproducteurs Collioure Banyuls, Vinalie, Union Coopérative Foncalieu.

HÉRAULT 28%

AUDE 21%

GARD 26%

AVEYRON 15%

TARN 14%

GERS 13%

15% des établissements du secteur de la transformation des **viandes de boucherie** se situent en Aveyron, 14% dans le Tarn et 13% dans le Gers : Bigard et la Sacor notamment.

⁹ Tel que défini dans la présente étude. Voir annexes.

Dans le **commerce de gros de fruits et légumes**, près des 8% des établissements comptent 20 salariés ou plus. 37% de ces établissements se concentrent dans les Pyrénées-Orientales (Anecoop France, Alterbio France, Ille Roussillon...), 15% dans le Tarn-et-Garonne (Novacoop, Jardins du midi, SA Rouquette et fils...).

PYRÉNÉES-ORIENTALES 37%
TARN-ET-GARONNE 15%

GERS 23%
AVEYRON 12%

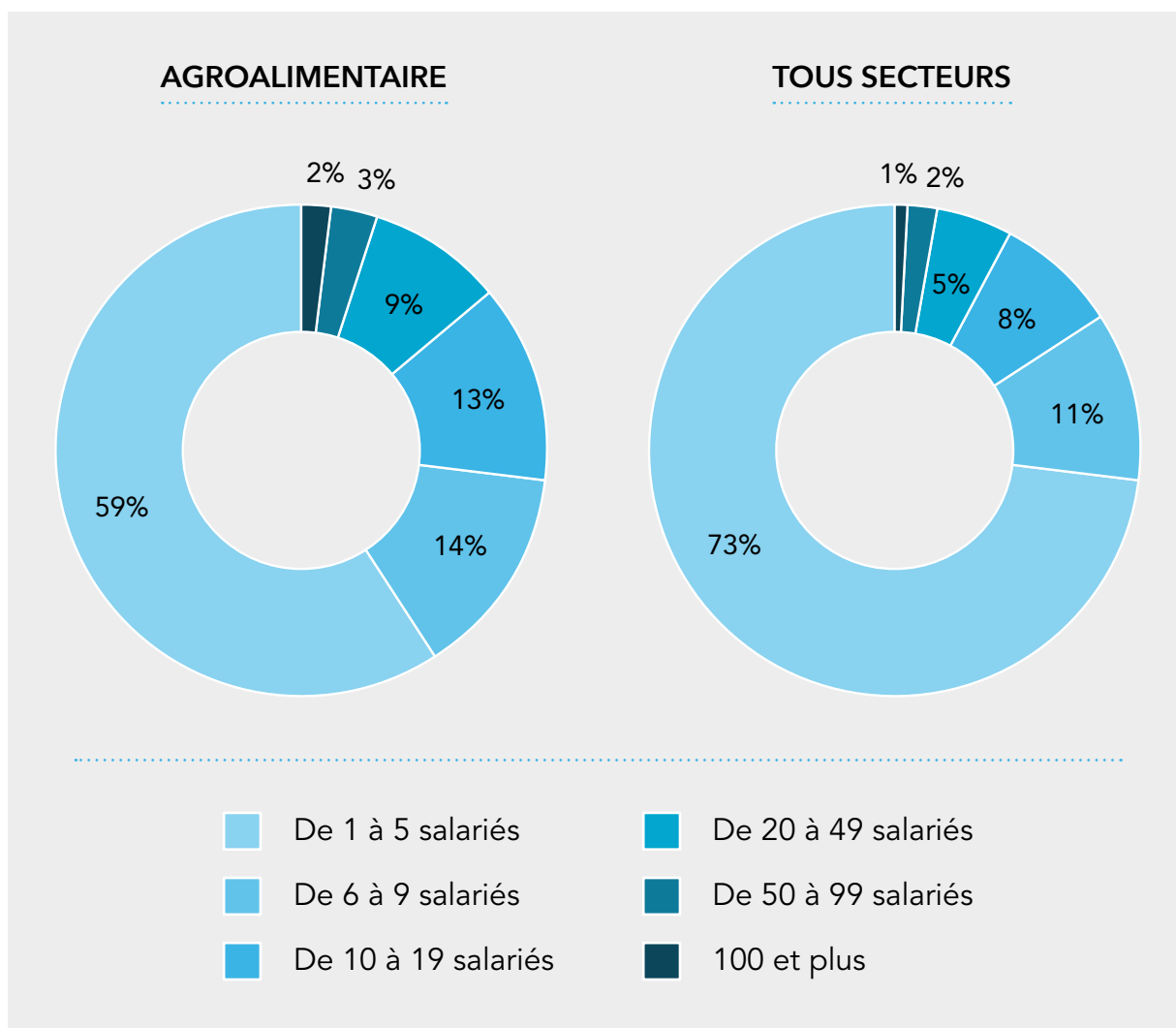
La situation est différente dans le **commerce de gros de céréales, tabac et aliments pour bétail** où se distinguent des établissements de grande taille parmi lesquels la Société coopérative agricole Arterris (Aude), la Société coopérative agricole Vivadour (Riscle), Unicorn (Aveyron). 23% de ces établissements se situent dans la Gers, plus de 12% dans l'Aveyron.

Les établissements de **cuison de produits de boulangerie** (qui représentent près de 12% des établissements) sont souvent de petite taille. 93% comptent moins de 10 salariés. A l'inverse dans la **fabrication de biscuits**, on trouve quelques établissements d'importance notamment la Confiserie du Tech (Cabestany), la Cure Gourmande (Frontignan) et les Biscuits Poulth (Montauban).

Enfin, à noter le poids important que représentent les secteurs liés à la **fabrication, transformation et commercialisation du lait**. Outre la fabrication de fromages apparaissant dans le tableau, on dénombre en tout 240 établissements dans cette filière structurante en Occitanie. On trouve dans ces secteurs des établissements de grande taille : Société fromagère de Rodez, les fromageries occitanes, Danone produits frais France, SOC Caves producteurs réunis Roquefort par exemple.

Des établissements de petite taille à l'image du tissu économique régional

Répartition des établissements employeurs par taille en Occitanie - 2017



Source : Insee, Sirene, septembre 2017

86% des établissements employeurs de l'agroalimentaire comptent moins de 20 salariés, une proportion équivalente à la situation régionale tous secteurs confondus (92%). **Le tissu économique régional est globalement composé d'un grand nombre de petites structures notamment de TPE - PME.** Le secteur agroalimentaire est dans une configuration équivalente, qui le distingue cependant d'autres secteurs industriels. Pour exemple, dans la fabrication de matériels de transport, l'autre grand secteur industriel régional qui inclut pour partie l'industrie aéronautique et spatiale, « seuls » 68% des établissements comptent moins de 20 salariés. À l'inverse dans ce secteur, 14% des établissements comptent 100 salariés et plus contre seulement 2% dans l'agroalimentaire.

Les établissements de petite taille (moins de 6 salariés) se concentrent dans les secteurs du commerce de gros de boissons (ainsi que vinification), de la cuisson de produits de boulangerie, le commerce de gros de céréales et le commerce de gros de fruits et légumes.

Les principaux établissements employeurs de la région (200 salariés et plus)¹⁰

Raison sociale	Secteur	Effectifs salariés
ANDROS	Transformation et conservation de fruits	Plus de 1000
NESTLE WATERS	Industrie des eaux de table	Plus de 1000
SOCIETE COOPERATIVE AGRICOLE ARTERRIS	Commerce de gros (commerce interentreprises) de céréales, de tabac non manufacturé, de semences et d'aliments pour le bétail	Plus de 1000
EURALIS GASTRONOMIE	Préparation industrielle de produits à base de viande	Entre 500 et 999
BISCUITS POULT	Fabrication de biscuits, biscottes et pâtisseries de conservation	Entre 250 et 499
CEMOI CHOCOLATIER	Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie	Entre 250 et 499
FLORETTE FOOD SERVICE FRANCE	Autre transformation et conservation de légumes	Entre 250 et 499
GROUPE BIGARD	Transformation et conservation de la viande de boucherie	Entre 250 et 499
HARIBO RICQLES ZAN	Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie	Entre 250 et 499
LA QUERCYNOISE (CAPEL)	Transformation et conservation de la viande de volaille	Entre 250 et 499
LES CANARDS D'AUZAN	Transformation et conservation de la viande de volaille	Entre 250 et 499
LES FROMAGERIES OCCITANES (SODIAL)	Fabrication de fromage	Entre 250 et 499
NUTRITION & SANTE	Fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques	Entre 250 et 499
PROLAINAT (ANDROS)	Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche	Entre 250 et 499
DANONE PRODUITS FRAIS FRANCE	Fabrication de lait liquide et de produits frais	Entre 200 et 249
GROUP INTERPRODUCTEURS COLLIOURE BANYULS	Vinification	Entre 200 et 249
RAGT SEMENCES	Autres activités du travail des grains	Entre 200 et 249
RAYNAL ET ROQUELAURE	Fabrication de plats préparés	Entre 200 et 249
SOC COOPERATIVE AGRICOLE STANOR	Commerce de gros (commerce interentreprises) de fruits et légumes	Entre 200 et 249
SOCIETE COOPERATIVE AGRICOLE VIVADOUR	Commerce de gros (commerce interentreprises) de céréales, de tabac non manufacturé, de semences et d'aliments pour le bétail	Entre 200 et 249
SOCIETE FROMAGERE DE RODEZ (LACTALIS)	Fabrication de fromage	Entre 200 et 249

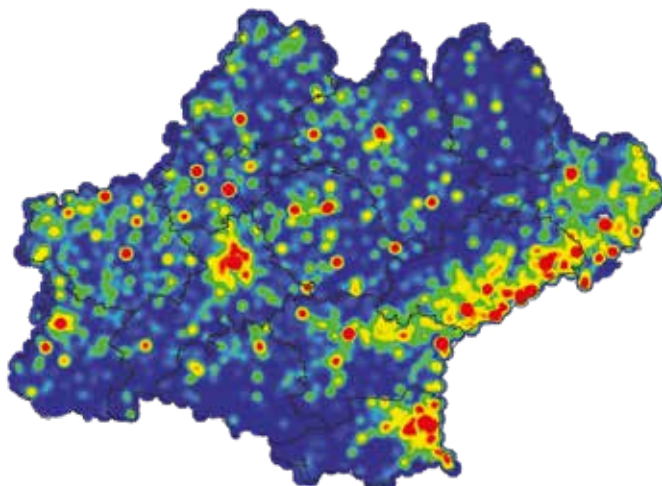
¹⁰ Les établissements sont identifiés à partir de leur activité principale (code NAF). Certains établissements non présents dans cette liste peuvent pourtant relever de l'agroalimentaire au sens de la présente étude.

La répartition des entreprises sur le territoire Occitanie

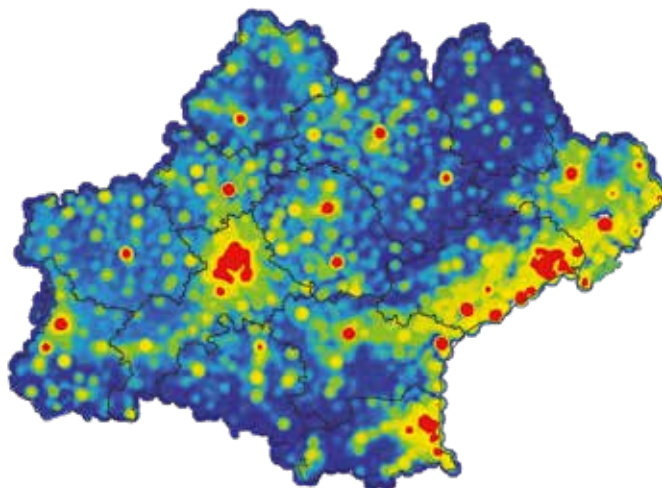
Six départements rassemblent 70% des établissements : l'Hérault (19%), les Pyrénées-Orientales (12%), le Gard (11%), la Haute-Garonne (11%), l'Aude (9%) et le Gers (8%).

Les établissements relevant du secteur de l'agroalimentaire sont toutefois plus équitablement répartis sur le territoire régional que l'ensemble des établissements tous secteurs confondus. Les activités agroalimentaires irriguent davantage l'ensemble de la région et notamment les départements ruraux et évitent en partie le phénomène de concentration sur les métropoles qui caractérise notamment les autres secteurs de l'industrie : plus de la moitié de l'ensemble des établissements se concentrent sur trois départements autour des grandes métropoles : l'Hérault (22%), la Haute-Garonne (19%) et le Gard (12%).

Répartition des établissements de l'agroalimentaire en Occitanie



Répartition des établissements de l'ensemble des secteurs en Occitanie



Source : Insee, Sirene, septembre 2017, traitement Carif-Oref Occitanie

Note : les zones rouges sont celles où se concentre le plus grand nombre d'établissements, les zones jaunes indiquent une concentration forte également, en vert une concentration moyenne, en bleu une concentration faible.

31% des établissements établis dans l'**Hérault** relèvent du commerce de gros de boissons essentiellement lié au commerce de vin et boissons alcoolisées. De la même manière, 10% des établissements relèvent de la vinification. 15% des établissements relèvent de la cuisson de produits de boulangerie, en grande majorité de petites structures.



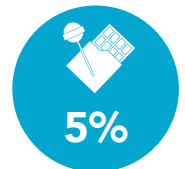
Dans les **Pyrénées-Orientales**, 31% des établissements relèvent du commerce de gros de fruits et légumes, 17% du commerce de gros de boissons (auquel on peut associer également la vinification pour 9% des établissements), 16% de la cuisson de produits de boulangerie.



Le **Gard** est également tourné vers les activités de commerce de gros de boissons (21%), la vinification (15%), la cuisson de produits de boulangerie (16%) et le commerce de gros de fruits et légumes (9%).



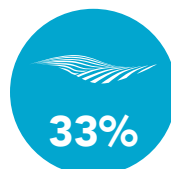
La **Haute-Garonne** se distingue avec un poids important des établissements de cuisson de produits de boulangerie (19%). Le commerce de gros de boissons rassemble 12% des établissements en lien en partie avec l'activité viticole de la région mais pas seulement (société Château d'eau, SA Ricard...). 12% des établissements appartiennent au secteur du commerce de gros de céréales, de tabac, de semences et d'aliments pour le bétail. On retrouve notamment dans ce secteur plusieurs établissements de la société coopérative Arterris (sur Toulouse, Baziège, Lespinasse...) ou encore Euralis Céréales. 9% des établissements relèvent du commerce de fruits et légumes et 5% de la fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie.



L'**Aude** est orientée vers le commerce de boissons (33%) et la vinification (16%).



Le **Gers** est tourné vers le commerce de gros de céréales, de tabac non facturé, de semences et d'aliments pour le bétail (33%) avec notamment la société coopérative agricole Vivadour implantée sur 17 villes gersoises ou encore Val de Gascogne qui compte 48 établissements sur le département. 23% des établissements travaillent dans le commerce de boissons.



À retenir !

Premier secteur industriel régional en termes d'emploi, l'agroalimentaire est constitué d'un grand nombre d'établissements de taille modeste qui maillent l'ensemble du territoire. En ceci elle se distingue des autres industries régionales (en particulier l'aéronautique et le spatial) plus concentrées sur les grandes métropoles. Au-delà des emplois qu'elle génère, l'agroalimentaire revêt ainsi un rôle

structurant de l'activité économique sur l'ensemble du territoire régional. Les activités de ce secteur sont variées avec des spécificités (identités) territoriales fortes.

2. PANORAMA SECTORIEL EN OCCITANIE ET EN FRANCE

1. FORCES & OPPORTUNITÉS

Un secteur d'activité clé pour la Région

- **Ancrage et maillage territorial**

Les entreprises agroalimentaires ont une présence forte sur la totalité du territoire. De plus, leur activité et leur rapport fort avec l'amont agricole les rend difficilement délocalisables. Cela permet un ancrage des emplois dans leurs territoires, et joue, en conséquence, un rôle primordial dans la non désertification des zones rurales.

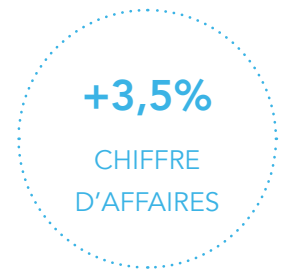
- **Premier secteur industriel avec 20% des actifs manufacturiers en France** (source INSEE, mars 2017)
- **Malgré la crise, un secteur qui résiste et qui maintient sa croissance et son niveau de recrutement :**
 - Entre 2014 et 2016, en France, le solde net positif dépasse les 10 800 créations de postes*
 - Pour 2018, les prévisions de recrutement sont positives
 - Une légère progression du chiffre d'affaires de 1,1%, à 172 milliards d'euros*

*Source : Le Monde économie, 4 avril 2017



- **Des prévisions favorables en Occitanie**

En région, le chiffre d'affaires des entreprises de l'industrie alimentaire a progressé de 3,5% en 2016-2017 et les prévisions sont également orientées à la hausse dans les mêmes proportions (3,4%) en 2018 selon la Banque de France¹¹.



Un secteur d'activité organisé et dynamique, source de synergies

- **Plusieurs acteurs, organismes privés ou publics, dispositifs organisés** pour soutenir le développement du secteur et développer le réseau de partages et d'échanges entre les entreprises (synergies, benchmarking, mutualisation...)

Par exemple :

- Sur la thématique Emploi Formation Apprentissage :
 - Une dynamique formation et une offre en cohérence avec les besoins des entreprises (IFRIA, AREA, Coop de France, Opcalim...) pour accompagner les projets ou défis des entreprises
 - Des dispositifs ou accompagnements des pouvoirs publics en faveur du maintien et du développement de l'emploi et de la formation au travers de la « Charte nationale pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de la filière alimentaire et de leurs salariés » mise en œuvre par l'État en 2009 mais également un soutien historique du Conseil régional
 - Sur la thématique RSE :
- Une action collective concertée avec tous les acteurs régionaux compétents (AFNOR, ARACT Occitanie, AREA Occitanie, Coop de France, FFL, ICV, Sud de France Développement ainsi que le Conseil régional et l'État) et structurée (utilisation cohérente des différents outils et dispositifs)

Des produits identitaires, des filières organisées et des marchés diversifiés

2 secteurs dominants sur l'Occitanie :

7 200 entreprises agroalimentaires réparties sur tout le territoire régional.

- **Vin** : le poids de la viticulture en ex-Languedoc-Roussillon propulse le secteur des boissons à la première place des industries agroalimentaires de la nouvelle région
- **Viande** : prend la seconde place. Ce secteur reste le 1er en termes d'effectifs malgré la crise de l'élevage touchant le secteur avicole

Source : Panorama des IAA, 2016, Fiche régionale Occitanie, MAAF

D'autres filières représentées et complémentaires :

- | | |
|--------------------------------|---|
| - Fruits et Légumes | - Boissons non alcoolisées, autres boissons alcoolisées |
| - Industrie du lait | - Chocolat, confiserie, café |
| - Céréales, grains et semences | - Alimentation animale |
| - Huiles et protéagineux | - Autres produits alimentaires |
| - Boulangerie, Pâtisserie | |
| - Produits de la mer | |
- **Un rapprochement producteurs/transformateurs** opérés dans l'objectif de favoriser les circuits courts (approvisionnements régionaux) et de création ou organisation de filières locales (plantes aromatiques médicinales, farine, lait par exemple)



- **Des entreprises qui valorisent des produits marqués par un terroir :**
 - Une maîtrise du savoir-faire jugée comme une force pour **90%** des PME interrogées.
 - Un tissu de TPE qui conserve une image de proximité et d'authenticité : performance liée à la spécificité des produits, un savoir-faire artisanal, l'image de marque traditionnelle.
 - Une bonne représentation des produits régionaux, à l'échelle nationale voire internationale : image positive du Sud Ouest et de la marque Sud de France :
Une identité régionale clé, synonyme d'authenticité, de proximité et de traçabilité pour un consommateur qui cherche désormais à donner du sens à son acte d'achat.
 - L'Occitanie, première région de France labellisée avec 250 produits sous Signes d'Identification de la Qualité et de l'Origine (SIQO).
1/3 des entreprises régionales valorise ce type de produits.
(carte : <https://www.irqualim.fr/produits-doccitanie-sous-signes-didentification-de-la-qualite-et-de-lorigine>) Une politique de labellisation attendue par les consommateurs, en quête de « qualité » et « plaisir ».
- **Une belle image sur laquelle les entreprises doivent s'appuyer pour favoriser l'attractivité de l'emploi.**



Des tailles de structures qui favorisent l'adaptabilité

- Un processus de décision court, source de réactivité des petites entreprises, notamment dans le processus d'innovation

Un peu plus de 50% des entreprises interrogées estiment que l'innovation est une force. *(données issues de l'enquête régionale 2017)*

Les start-up alimentaires se multiplient et font preuve de beaucoup d'audace, elles innovent, se structurent et se développent sur des marchés de niche avec des politiques de différenciation qui intègrent les tendances alimentaires (produits orientés « bien manger », e-commerce et nouveaux circuits de distribution, stratégie de communication... Cf. focus sur les tendances alimentaires).

Stabilité du poids de l'alimentaire dans les dépenses

En 2016, la part des dépenses alimentaires dans la consommation des ménages augmente très légèrement alors qu'elle ne cessait de baisser depuis les années 60. Elle représente 13,4% des dépenses (chiffres INSEE 2017).

Les principaux critères de choix sont, en priorité le prix, mais plusieurs éléments relatifs à la qualité, la provenance ou la composition du produit sont en nette augmentation.

Source : Les Français et leur budget dédié à l'alimentation : l'enquête Sofinco-OpinionWay, Mars 2017

On peut d'ailleurs souligner un paradoxe : les français ont des attentes toujours plus fortes en matière de sécurité alimentaire et de qualité (bio...), ou durant plusieurs décennies, ils ont consacré une part décroissante de leur budget à l'alimentation.

Une injonction paradoxale pour le secteur agroalimentaire : faire mieux mais en étant toujours compétitif sur les prix car ce dernier reste un critère essentiel de choix du consommateur.

Des opportunités de développement

1ère Région Bio de France et 4ème européenne

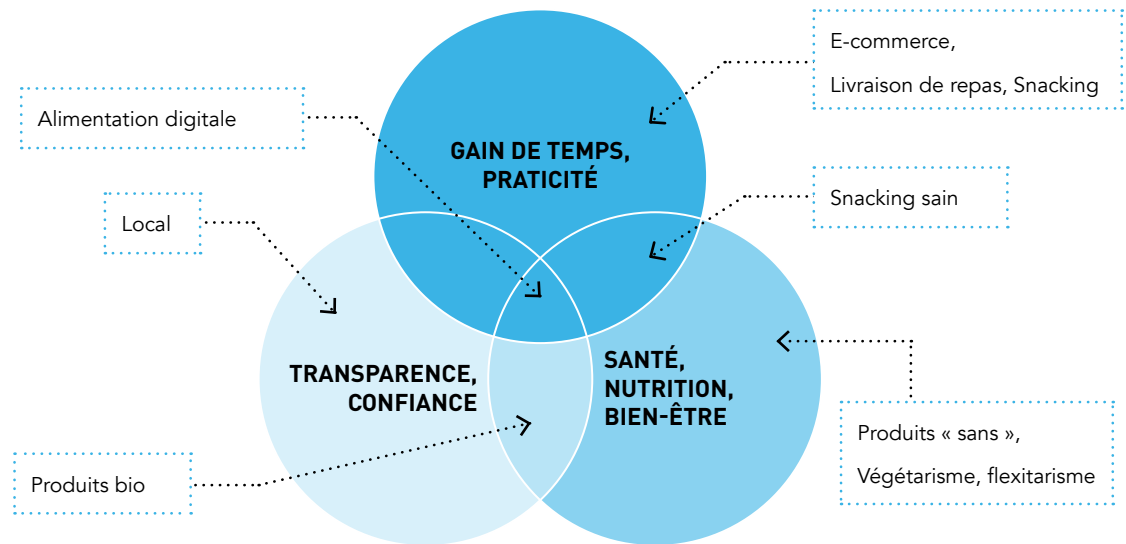
- **La stratégie de différenciation** : une piste de développement essentielle pour des PME évoluant dans un environnement offrant un potentiel régional important de matières premières agricoles de qualité, notamment labellisées agriculture bio.
- **L'international** : une minorité de PME régionales est aujourd'hui présente sur ce marché alors qu'une politique ambitieuse de l'État (structuration des outils d'accompagnement individuel, des outils d'aide à la promotion collective, le renforcement de l'organisation du ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt) et de la Région devrait favoriser l'accès d'un plus grand nombre d'entreprises. Le positionnement stratégique des Maisons de la Région dans différents pays est également un relais primordial pour le développement des PME à l'export.
- **La création du réseau Food Tech en 2016**, dans quelques métropoles dont Montpellier, s'inscrit dans le dispositif French Tech. Il vise à structurer l'environnement des startup en France et à accélérer leur dynamique.

Des opportunités d'innovation tirées par des tendances alimentaires émergentes (source alimavenir)

- **Les priorités du consommateur :**

- Gain de temps et de praticité (e-commerce, livraison de repas, snacking, nouveaux services...)
- Santé, nutrition, bien-être, naturalité (produits bio, végétarisme/veganisme/flexitarisme, moins de sel/moins de sucres, sans allergènes/sans gluten, produits alimentaires plus nutritifs...) mais aussi des valeurs (moins de gaspillage)
- Transparence, confiance, traçabilité (consommer local, vente directe, forte croissance et démocratisation de la consommation bio...) : les produits locaux, facteurs de réassurance du consommateur

Des tendances au croisement de 3 grandes aspirations



Source © AlimAvenir, colloque « les tendances alimentaire », décembre 2017

Source Credoc, Enquêtes CCAF 2003/2007/2010, Enquête Consommation, les cahiers de consommation

- **Les évolutions des modes de consommation, d'alimentation et d'achat :**

- L'apparition de choix alimentaires éthiques (bien-être des animaux, commerce équitable...), des régimes ou modes alimentaires durables (baisse de la consommation de protéines animales, snackification,...) et communautaristes (mode végan, sans gluten, bio ou choix religieux) entraîne l'utilisation de nouveaux aliments.

On peut citer par exemple :

- Produits à base d'algues,
- Produits à base d'insectes,
- Protéines végétales
- Substituts et alternatives à la viande, aux produits laitiers, aux fromages, aux produits de la mer, aux œufs
 - La déstructuration des repas plus particulièrement chez les jeunes entraîne la « snackification » des repas et l'apparition du « snacking sain »
 - L'introduction des nouvelles technologies et objets connectés :
- Le digital : recherche d'une alimentation connectée (au service de la santé notamment), utilisation du Big Data (étude des comportements et attentes des consommateurs), ...
- Les procédés de fabrication (nouvelles méthodes de stabilisation et conservation, conditions d'hygiène, durée de vie, ...)
 - Les circuits de distribution alternatifs : développement depuis plusieurs années de la vente directe et des initiatives locales (magasin de producteurs, la ruche qui dit oui, ...) et de l'agrotourisme mais aussi de l'e-commerce (plateforme internet, marketplace, objets connectés), ...
 - Une population sénior croissante avec des besoins spécifiques encore trop peu écoutée

2. RISQUES & FAIBLESSES

Un environnement économique complexe :

- Un **contexte économique incertain**.
- **Des entreprises en majorité de petites tailles** qui sont pourtant confrontées aux mêmes problématiques, mêmes réglementations que les grandes entreprises et doivent satisfaire les mêmes exigences de performance pour pouvoir se développer.
- **Des marchés de plus en plus concurrentiels et parfois à maturité voire en perte de vitesse** pour les secteurs prédominants :
 - Viticole : forte concurrence internationale (principalement des vins espagnols)
 - Viande : marché en décroissance en raison d'une baisse de la consommation de viande fraîche (hors volailles)
 - Charcuterie : marché jugé à maturité et très concurrentiel par 70% des entreprises interrogées (*données issues de l'enquête régionale 2017*)
 - Lait : baisse également de consommation de lait (sauf produits à base de lait)
- **Un rapport de force déséquilibré avec la Grande Distribution**
 - Des pratiques commerciales de la grande distribution écrasantes pour les PME : baisse des prix d'achat, variabilité des volumes de vente...
 - Volatilité et cherté du cours des matières premières non répercutées
 - La grande distribution, un écran limitant les relations avec le consommateur final
- **Volatilité des prix de marché**
- **Contraintes et coûts liés à la réglementation et au transport**
- **Un marché en mouvement qui oblige à une grande adaptabilité aux attentes**

Des fonctions peu structurées

- **Une préoccupation pour la Gestion des Ressources Humaines encore trop limitée**

Évolution et diversification des compétences des salariés limitées par des pratiques de gestion des emplois et des compétences peu structurées (*données issues de l'enquête régionale 2017*).

- Un manque d'anticipation et de moyens pour engager des démarches de fond pour adapter les compétences de l'entreprise, notamment sur des axes périphériques aux impératifs opérationnels (management, méthodes, performance industrielle, amélioration continue, fonctions supports...)
- Une mauvaise connaissance des outils de gestion des compétences (formation, emploi et recrutement)
- Un plan de formation très axé sur les besoins à court terme et « imposés » (sécurité, QHSE notamment)
- Peu de recours à des démarches de type CQP alors que les besoins en compétences devraient inciter les entreprises à plus s'engager dans ce type de démarche
- Peu de recours à l'alternance et aux stages écoles (manque sur la mise en place du rôle de tuteurs pour accompagner cet investissement)
- **Peu d'innovation différenciante ou de rupture :**

Innovation souvent limitée à des innovations produits (nouvelles recettes, nouveaux packaging).

- **Peu de PME agroalimentaires exportatrices :**

Contraintes internes : rayonnement souvent régional, et externes : inertie des habitudes alimentaires, peur des crises sanitaires...

- Des projets marketing peu accessibles :

Règlement relatif aux allégations nutritionnelles et santé par exemple.

Une image du secteur et des métiers dévalorisée, un recrutement difficile :

Globalement l'industrie et les métiers de l'agroalimentaire ne jouissent pas d'une très bonne image vis-à-vis du grand public et souffrent, en conséquence, d'un manque d'attractivité.

Une enquête d'image réalisée auprès de 229 personnes (jeunes et prescripteurs : pôle Emploi, mission locale...) montre :

- Une méconnaissance évidente du secteur :
 - Les lycéens sont très peu informés sur les métiers et les filières de formations relatives au secteur.
 - Les jeunes adultes ont globalement une meilleure connaissance des formations mais les différents métiers sont méconnus y compris par les étudiants suivant une formation en lien avec l'agroalimentaire (école SupAgro).
- Les prescripteurs également admettent ce manque de connaissances qui entraîne une orientation très limitée des jeunes vers le secteur.
- Peu de communication sur ce secteur sur internet et sur les réseaux utilisés par les jeunes (Facebook, Instagram, Twitter...).
- Une mauvaise image liée à cette méconnaissance :
 - Influence de la perception négative renvoyée par l'environnement sociétal et médiatique autour des questions de sécurité alimentaire et de l'impact de l'alimentation sur la santé (médiatisation du secteur agroalimentaire uniquement en situation de crise).
 - De nombreux préjugés relatifs aux conditions de travail du secteur industriel (taylorisme).
 - Des difficultés de recrutement, comme une des conséquences de cette image dégradée.
- Des difficultés de recrutement (personnels permanents et saisonniers, plus particulièrement sur les métiers de la production, maintenance et commercial) liées également à :
 - Une localisation des entreprises souvent éloignée des centres urbains.
 - Une pénurie de candidats ayant un profil adapté (problématique liée à la formation suivie ou au manque d'expérience).
 - Des parcours d'intégration insuffisants pour les nouveaux entrants : impact sur la fidélisation et sur l'image du secteur.
 - Une attractivité nuancée par le type de produit concerné : ainsi le secteur de la viande ressort comme beaucoup moins attractif que celui des produits élaborés ou du vin.

3. TENDANCES & AXES DE DÉVELOPPEMENT

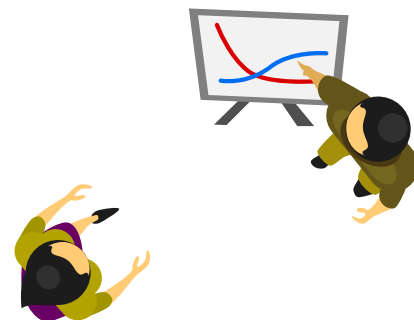
Perspectives des entreprises en Occitanie (Données issues de l'enquête régionale 2017)

- Innover **62,30%** et diversifier ses produits **59,40%**
- Se développer sur de nouveaux canaux de distribution **54,3%**
- Se développer à l'international **49,3%**
- Intégration des problématiques environnementales, optimisation des démarches qualité, mise en oeuvre d'une démarche qualité de vie au travail : intégration de la RSE dans les stratégies d'entreprises et processus de production **26,1%**
- Moderniser, adapter l'outil de production **41,3%**
- Professionnaliser et structurer les équipes **47,8%**

Autres axes de développement

- Développement de la transformation de produits issus de l'agriculture biologique, des marques de distributeurs, des produits sains
- Optimisation du sourcing
- Rééquilibrage des pouvoirs avec la grande distribution (référencement, négociation...)
- Reconquête et réassurance du consommateur
- Optimisation des coûts : logistique, transport... pour absorber les fluctuations des matières premières





03

ÉTAT DES LIEUX DE L'EMPLOI

1. STRUCTURE ET ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

1. APPROCHE SECTORIELLE : PRINCIPALES RÉALITÉS, POIDS DES DIFFÉRENTS SECTEURS ET TENDANCES D'ÉVOLUTION

Le poids des différents secteurs

Selon le périmètre retenu pour la présente étude (cf. méthodologie), l'agroalimentaire rassemble 45 286 actifs occupés en Occitanie en 2014 d'après les données Insee issues du recensement de la population. 29 875 actifs (66 %) travaillent dans des secteurs d'activités relevant directement de la fabrication de denrées alimentaires et de boissons, 15 411 (34 %) dans le commerce de gros lié à l'agroalimentaire (principalement de fruits et légumes, de céréales, de boissons et de produits laitiers).

SECTEUR
AGROALIMENTAIRE
45 286 ACTIFS



Les secteurs les plus représentés

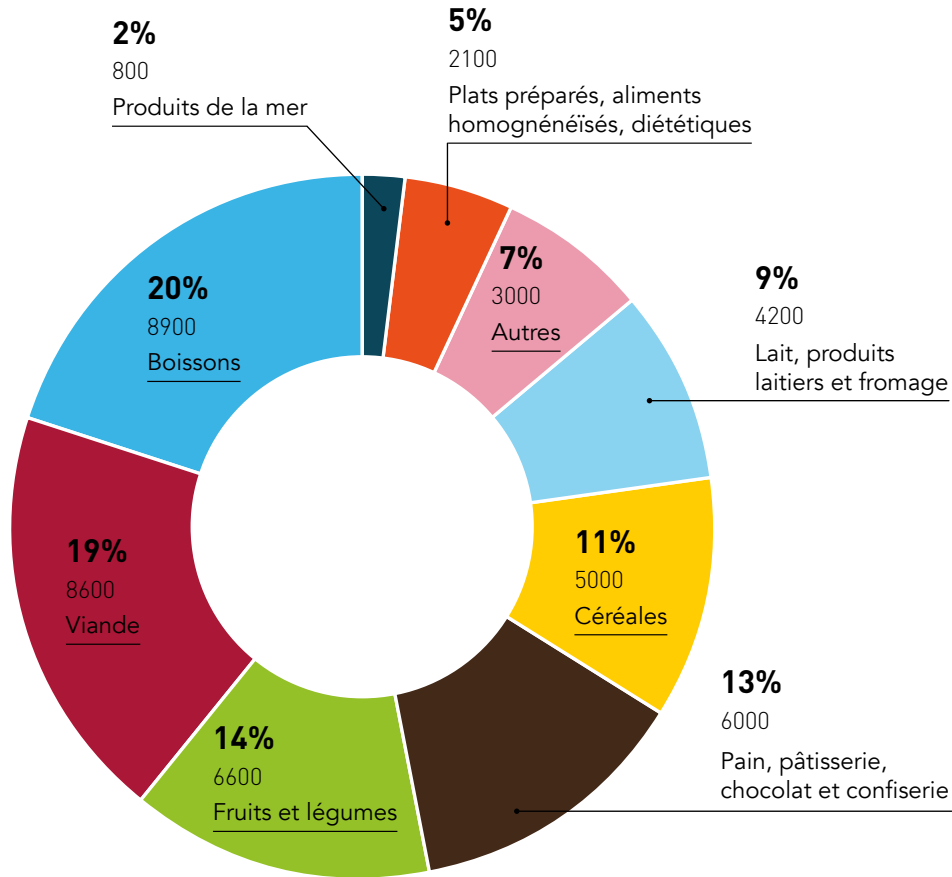
Secteur (NAF 700)	Actifs occupés	Part
Commerce de gros (commerce interentreprises) de fruits et légumes	4 597	10,2%
Commerce de gros (commerce interentreprises) de céréales, de tabac non manufacturé, de semences et d'aliments pour le bétail	4 266	9,4%
Commerce de gros (commerce interentreprises) de boissons	4 089	9,0%
Transformation et conservation de la viande de boucherie	3 272	7,2%
Préparation industrielle de produits à base de viande	3 103	6,9%
Vinification	2 530	5,6%
Fabrication de fromage	2 233	4,9%
Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche	1 792	4,0%
Cuisson de produits de boulangerie	1 660	3,7%
Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie	1 596	3,5%
Transformation et conservation de la viande de volaille	1 419	3,1%
Transformation et conservation de fruits	1 389	3,1%
Fabrication de plats préparés	1 292	2,9%
Industrie des eaux de table	1 209	2,7%
Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits laitiers, oeufs, huiles et matières grasses comestibles	1 129	2,5%
TOTAL Sélection	35 576	78,6%
TOTAL Agroalimentaire	45 286	100,0%

Source : Insee, RP 2014, traitement Carif-Oref Occitanie
 Champ : secteurs (NAF 700) représentant plus de 1 000 actifs en emploi.

Ces 15 principaux secteurs représentent près de 79% de l'emploi de l'agroalimentaire. Le commerce de gros de fruits et légumes rassemble à lui-seul plus de 10% des actifs. Mais le regroupement de certains secteurs permet de mettre en évidence le poids de certaines activités en région dans une approche « filière ».



Les principales activités régionales (regroupement par filière)



Autres : aliments pour animaux, thé, cafés, huiles et assaisonnements, pâtes, glaces et sorbets...
Source : Insee, RP 2014, traitement Carif-Oref Occitanie

L'évolution tendancielle de l'emploi

Entre 2009 et 2014 l'emploi s'est relativement maintenu dans le secteur agroalimentaire affichant cependant une légère baisse de 1,3% (contre + 2,9% tous secteurs confondus). Ce tassement de l'emploi est essentiellement dû aux diminutions d'effectifs dans les fonctions support liées à des phénomènes de sous-traitance (cf. sections suivantes), les cœurs de métiers de l'agroalimentaire restant orientés à la hausse, confirmant ainsi le rôle structurant du secteur dans l'économie régionale et sa robustesse avec un maintien des emplois, y compris en période de crise.

La situation est toutefois très distincte d'un secteur à l'autre.

Les plus fortes évolutions à la hausse

Secteurs (NAF 700)	Effectifs 2014	Évolution 2009-2014
Fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques	828	33%
Fabrication d'autres produits alimentaires n.c.a.	990	33%
Transformation et conservation de la viande de volaille	1 419	24%
Fabrication de plats préparés	1 292	17%
Fabrication de glaces et sorbets	469	16%
Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie	1 596	14%
Commerce de gros (commerce interentreprises) de poissons, crustacés et mollusques	567	12%
Commerce de gros (commerce interentreprises) de céréales, de tabac non manufacturé, de semences et d'aliments pour le bétail	4 266	11%

Source : Insee RP 2009 – 2014, traitement Carif-Oref Occitanie
Champ : secteurs représentant plus de 1% des actifs et affichant plus de 10% d'évolution.

Ces progressions à moyen terme (sur 5 ans) traduisent les évolutions des modes de vie et de consommation de la population.

La progression de l'emploi dans la fabrication de plats préparés est à mettre en parallèle avec les études menées par ailleurs sur les habitudes alimentaires des français et notamment la baisse séculaire du temps consacré à la préparation des repas¹². Le Crédoc établit également un lien entre le temps croissant passé devant les écrans et la consommation accrue de plats préparés mais également de pizzas et sandwiches¹³. À noter que ces deux produits sont associés au secteur « Fabrication d'autres produits alimentaires n.c.a. » dont l'emploi a progressé d'un tiers sur la période. On pourrait également associer à cette analyse le constat de l'augmentation de l'emploi dans la fabrication de glaces et de chocolats / confiseries.

Paradoxalement, le Crédoc relève aussi qu'une part croissante des Français s'attache à la qualité des produits consommés, à leur goût et à leur supposée « naturalité ». Les Français, en particulier les femmes, « se soucient davantage du lien entre alimentation et santé, une préoccupation qui gagne aussi les jeunes »¹⁴. Ces changements sont certainement à mettre en parallèle avec la progression de l'emploi dans la fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques : le snacking sain par exemple.

Quant à l'évolution positive de l'emploi dans la transformation et conservation de la viande de volaille, on peut la rapprocher de la baisse concomitante observée dans la préparation industrielle de produits à base de viande (cf. infra) qui rend compte de la baisse globale de consommation de viandes à l'exception et au profit des viandes de volaille¹⁵ et également peut-être, dans une moindre mesure, de celle des produits de la mer.

Les plus fortes évolutions à la baisse

Secteurs (NAF 700)	Effectifs 2014	Évolution 2009-2014
Fabrication d'aliments pour animaux de ferme	525	-27%
Autre transformation et conservation de légumes	574	-22%
Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche	1 792	-16%
Commerce de gros (commerce interentreprises) de viandes de boucherie	468	-16%
Cuisson de produits de boulangerie	1 660	-15%
Préparation industrielle de produits à base de viande	3 103	-12%
Industrie des eaux de table	1 209	-12%
Fabrication de lait liquide et de produits frais	755	-9%
Commerce de gros (commerce interentreprises) de fruits et légumes	4 597	-9%

Source : Insee RP 2009 – 2014, traitement Carif-Oref Occitanie
Champ : secteurs représentant plus de 1% des actifs et affichant plus de 9% d'évolution.

Comme indiqué précédemment, la **baisse de l'emploi constatée dans les secteurs de la préparation industrielle des produits à base de viande et du commerce de gros de viandes de boucherie** peut s'expliquer par la réticence croissante d'une partie des Français à consommer de la viande (sauf de volaille) en corrélation également avec l'évolution des prix de la viande. À noter que le secteur de la préparation industrielle des produits à base de viande inclut la fabrication industrielle de charcuterie mais aussi celle de foie gras, filière très touchée par la dernière crise sanitaire du secteur avicole.

Quant au secteur de la cuisson de produits de boulangerie, il comprend notamment les terminaux de cuisson.

L'industrie des eaux de table enregistre **une baisse d'effectifs sur la période qui est par ailleurs généralisée à l'ensemble de la « filière » des boissons alcoolisées ou non alcoolisées**. Ainsi le secteur de la vinification perd également 8% de ses emplois entre 2009 et 2014. Seule la production de boissons rafraîchissantes affiche une croissance des emplois de 14% mais sur un volume encore limité (200 actifs occupés en 2014). Ce secteur comprend notamment la fabrication des boissons énergétiques et autres « apéritifs » sans alcool.



12 Le temps de l'alimentation en France, Insee Première n°1417, octobre 2012

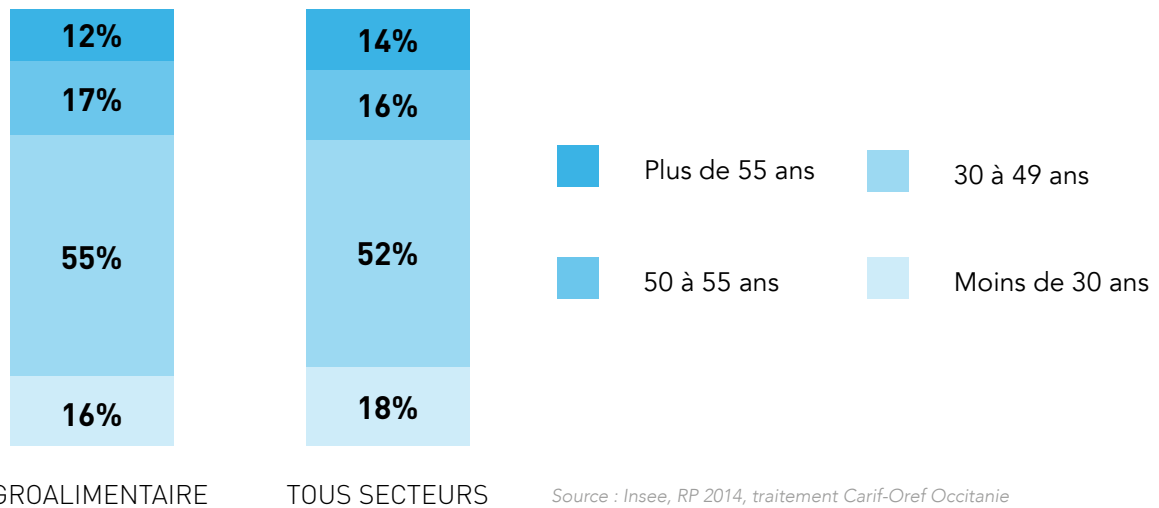
13 Consommation et modes de vie n°292, « Fruits et légumes : les Français suivent de moins en moins la recommandation », Crédoc, juillet 2017

14 Consommation et modes de vie n°283, « Les Français toujours très attachés à la qualité », Crédoc, juin 2016

15 La consommation de viande en France baisse depuis la fin des années 1990, sauf celle de volaille, Le Monde, 11-09-2017

Le vieillissement des actifs

Répartition par classe d'âge des actifs occupés en Occitanie en 2014



La part des actifs âgés de 30 à 49 ans est largement majoritaire et de manière plus prononcée que pour l'ensemble des secteurs d'Occitanie. À l'inverse, la part des jeunes actifs de moins de 30 ans est inférieure à la moyenne régionale. La part des plus de 55 ans est également inférieure de 2 points à la moyenne régionale. Cependant, en termes d'évolution, on constate que le nombre d'actifs ayant plus de 55 ans a progressé de manière bien plus prononcée dans les secteurs de l'agroalimentaire (+47% entre 2009 et 2014) que dans l'ensemble des secteurs d'Occitanie (+34%) marquant un phénomène de vieillissement de la population active important. Cette tendance peut s'expliquer en partie par la relative stabilité des conditions de travail et le faible turn over dans ce secteur où les actifs restent et y vieillissent (cf. section suivante). La situation est cependant variable selon les secteurs d'activité :

- La part des « plus de 55 ans » est en moyenne plus élevée dans les secteurs relevant de la **production et distribution de boissons** : dans la vinification elle atteint 17%, jusqu'à 21% dans le secteur de la production des boissons alcoolisées distillées (sur un effectif cependant restreint de 478 personnes en 2014). Dans l'industrie des eaux de table, 14% des actifs avaient « plus de 55 ans » en 2014, une proportion qui a plus que triplée depuis 2009. Dans le commerce de gros de boissons, les « plus de 55 ans » occupent 13% des emplois.
- La part des « plus de 55 ans » se situe globalement au-dessus de la moyenne régionale dans les activités relevant du **commerce** : elle atteint 16% dans le commerce de poissons, crustacés, 15% dans le commerce de gros de la viande de boucherie et 13% dans le commerce de fruits, légumes et également dans le commerce de céréales.
- La part des « plus de 55 ans » est également importante (13%) dans la **fabrication de cacao, chocolat et confiseries**.
- Dans le secteur de la **fabrication de fromage**, la part des « plus de 55 ans » est légèrement au-dessus de la moyenne (12%) mais elle a triplée depuis 2009.
- A l'inverse, certains secteurs apparaissent plus « jeunes » : la part des « plus de 55 ans » se situe à 9% dans la **fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques** (en lien avec la croissance récente et rapide de ce secteur) et 6% dans les secteurs de la **fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche et la cuisson de produits de boulangerie**. Dans ce dernier secteur la part des « moins de 30 ans » est particulièrement forte (29%).

2. APPROCHE MÉTIER : CARACTÉRISTIQUES DES ACTIFS ET ÉVOLUTIONS PAR MÉTIER

La présente section porte sur l'analyse de certains métiers de l'agroalimentaire. Le choix de ces métiers s'est porté à la fois sur des métiers spécifiques (cœur de métiers de l'agroalimentaire) mais aussi des métiers récurrents et/ou fortement représentés dans l'agroalimentaire (Cf. *méthodologie*). Il s'agit ici d'étudier essentiellement les caractéristiques de ces métiers exercés dans un établissement relevant du champ de l'agroalimentaire tel que défini précédemment à partir de l'approche sectorielle.

Des familles de métiers ont été identifiées. Les fonctions support et administratives (jugées trop transverses) ont été volontairement écartées dans un premier temps de l'analyse.

Répartition des effectifs par famille de métiers

Famille de métiers	Effectifs 2014	Part
Production	14 760	33%
Contrôle, analyse, qualité	1 581	3%
Logistique	8 253	18%
Commerce	7 498	17%
Achat	436	1%
Maintenance	951	2%
R&D	761	2%
Total	34 241	76%
Autres métiers	11 045	24%
Total agroalimentaire	45 286	100%

Source : Insee, RP 2014, traitement Carif-Oref Occitanie

Sans surprise, **les métiers relatifs à la production concentrent le tiers des effectifs**. Les métiers de la logistique et du commerce occupent également une part importante de l'emploi. S'ils sont numériquement plus modestes, les métiers de l'achat, de la maintenance, de la recherche & développement et du contrôle, analyse, qualité ne constituent pas moins des fonctions importantes au sein des établissements de l'agroalimentaire. Ainsi a-t-il été jugé utile de les isoler pour l'analyse. La sélection de métiers couvre 76% des actifs occupés de l'agroalimentaire.

Lien métiers - secteurs

Le croisement entre ces différentes familles de métiers et les secteurs classés en grandes filières principales permet d'établir quelques constats.

Les observations suivantes diffèrent selon qu'on observe les données en privilégiant :

- L'approche métier
- L'approche sectorielle



Approche métier : Répartition des actifs de chaque famille métiers par filière sectorielle

Principales filières sectorielles	Famille de métiers						
	Production	Contrôle, analyse, qualité	Logistique	Commerce	Achat	Maintenance	R&D
Boissons	14%	26%	19%	27%	12%	23%	39%
Viandes	31%	23%	16%	11%	9%	17%	9%
Fruits et légumes	10%	13%	25%	16%	30%	16%	9%
Pain, pâtisseries, chocolat et confiserie	20%	11%	7%	17%	9%	15%	11%
Céréales	6%	4%	18%	16%	21%	4%	10%
Lait, produits laitiers et fromage	11%	16%	10%	7%	9%	19%	13%
Plats préparés, aliments homogénéisés, diététiques	7%	6%	3%	3%	7%	5%	9%
Produits de la mer	1%	1%	2%	3%	3%	1%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

En bleu les valeurs supérieures ou égales à 20%.

Lecture : 31% des actifs exerçant un métier relatif à la production travaillent dans le secteur de la viande.

Source : Insee, RP 2014, traitement Carif-Oref Occitanie

Les **métiers de la production** s'exercent à plus de 30% dans les secteurs de la viande. On y trouve en particulier des opérateurs de la transformation des viandes, des ouvriers de production de la transformation des viandes et plus largement des ouvriers qualifiés et non qualifiés de l'industrie agro-alimentaire.

Les **métiers du contrôle, analyse qualité** se concentrent dans les secteurs des boissons, de la viande et dans une moindre mesure dans la filière lait, produits laitiers et fromages. Il s'agit pour l'essentiel d'ingénieurs et cadres du contrôle-qualité mais également de techniciens de production et de contrôle-qualité.

Un quart des métiers de la **logistique** est dans la seule filière des fruits et légumes. Les métiers les plus représentés sont les ouvriers du tri, de l'emballage, les manutentionnaires non qualifiés et les conducteurs-livreurs.

Les métiers associés au **commerce** s'exercent dans la plupart des secteurs mais en particulier dans la filière boissons. Le métier emblématique est celui de technicien commercial et technico-commercial, représentants en biens de consommation auprès d'entreprises (qui s'exerce principalement dans le commerce de gros).

30% des professionnels des **achats** travaillent dans les secteurs des fruits et légumes et 21% dans les céréales essentiellement sur des fonctions d'acheteur ou chef de produits.

On retrouve les **métiers de la maintenance** dans la plupart des secteurs d'activité et notamment dans les boissons. Les deux métiers les plus présents sont mécanicien qualifié de maintenance, entretien en équipements industriels et agent de maîtrise en maintenance, installation en mécanique.

Près de 40% des actifs de la **recherche & développement** travaillent dans les secteurs de la boisson en particulier dans la vinification. Le métier le plus représenté est celui d'ingénieur et cadre d'études, recherche et développement des industries de transformation.



Approche sectorielle : Répartition des actifs de chaque filière par métiers

Principales filières sectorielles	Famille de métiers							Total
	Production	Contrôle, analyse, qualité	Logistique	Commerce	Achat	Maintenance	R&D	
Boissons	32%	6%	24%	30%	1%	3%	4%	100%
Viandes	62%	5%	18%	11%	1%	2%	1%	100%
Fruits et légumes	26%	4%	41%	23%	2%	3%	1%	100%
Pain, pâtisseries, chocolat et confiserie	57%	3%	11%	24%	1%	3%	1%	100%
Céréales	23%	2%	40%	30%	2%	1%	2%	100%
Lait, produits laitiers et fromage	46%	7%	23%	15%	1%	5%	3%	100%
Plats préparés, aliments homogénéisés, diététiques	59%	5%	14%	14%	2%	3%	3%	100%
Produits de la mer	19%	3%	34%	40%	2%	2%	0%	100%

En bleu les valeurs supérieures ou égales à 30%.

Lecture : 62% des actifs travaillant dans le secteur de la viande exercent un métier relatif à la production.

Source : Insee, RP 2014, traitement Carif-Oref Occitanie

La filière **boissons** compte 32% de professionnels de la production parmi ses effectifs mais également 31% de professionnels du commerce (techniciens commerciaux et technico-commerciaux et vendeurs en alimentation).

La filière **viande** est celle qui concentre la plus forte proportion de métiers directement liés à la production parmi l'ensemble de ses actifs (62%) avec des métiers spécifiques à ces secteurs en particuliers les opérateurs et ouvriers de production de la transformation des viandes.

41% des actifs travaillant dans les secteurs des **fruits et légumes** exercent un métier de la logistique (cariste, manutentionnaire, conducteur livreur...).

La filière **pain, pâtisserie, chocolat et confiserie** emploie en majorité des professionnels de la production avec une part importante d'ouvriers de production non qualifiés en particulier dans la fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche et la fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie.

La filière **céréales** (composée pour l'essentiel du commerce de gros de céréales) emploie à 40% dans les métiers de la logistique, notamment des magasiniers qualifiés, des conducteurs routiers et des responsables d'entrepôt, de magasinage. Cette filière emploie également pour 31% des métiers du commerce (commerciaux et technico-commerciaux).

Les secteurs du **lait, produits laitiers et fromage** se caractérisent par une part importante de professionnels de la production (en particulier des ouvriers de production non qualifiés).

Les secteurs des **plats préparés, aliments homogénéisés et diététiques** emploient également une majorité d'actifs travaillant dans les métiers de la production sur des métiers similaires à ceux que l'on retrouve dans les secteurs de la viande : opérateurs et ouvriers de production de la transformation des viandes.

Les secteurs des **produits de la mer** comptent parmi leurs effectifs 40% de professionnels du commerce, notamment des petits et moyens grossistes en alimentation, des vendeurs et des commerciaux. Les secteurs de cette filière emploient aussi 34% d'actifs travaillant dans la logistique, notamment des ouvriers non qualifiés du tri, emballage, de l'expédition.

Évolutions tendanciennes

Evolution de l'emploi par famille de métiers

Famille de métiers	Effectifs 2014	Évolution 2009-2014
Production	14 760	-1,4%
Contrôle, analyse, qualité	1 581	13,1%
Logistique	8 253	-5,3%
Commerce	7 498	11,6%
Achat	436	-5%
Maintenance	951	-9,9%
R&D	761	31,9%
Total	34 241	1%
Autres métiers	11 045	-7,8%
Total agroalimentaire	45 286	-1,3%

Source : Insee RP 2009 – 2014, traitement Carif-Oref Occitanie

Malgré un volume d'emploi encore modeste les métiers liés à la **Recherche & développement** sont ceux qui ont connu la plus forte augmentation à moyen terme. Ceci est vrai particulièrement pour le métier d'ingénieurs et cadres d'études, R&D des industries de transformation dont le nombre a progressé de près de 40% entre 2009 et 2014 (465 actifs en 2014). Leur nombre a particulièrement progressé dans les secteurs de la vinification et du commerce de gros de boissons.

Sur un volume d'emploi également modeste, les métiers du **contrôle, analyse, qualité** ont également connu une progression sensible liée notamment à l'augmentation importante du nombre d'ingénieurs et cadres du contrôle-qualité (+41% entre 2009 et 2014, près de 500 emplois en 2014) en particulier dans les secteurs de la fabrication de fromage, le commerce de gros de boisson, la préparation industrielle de produits à base de viande... À l'inverse les ouvriers qualifiés et agents qualifiés de laboratoire perdent un tiers de leurs effectifs et les nettoyeurs près de 12% des emplois. Cependant pour ce dernier métier, cette tendance n'est vraie que dans le champ de l'agroalimentaire, les effectifs régionaux tous secteurs confondus affichant au contraire une progression de 4% dans ce métier. Ce paradoxe apparent est lié à un phénomène d'externalisation de certaines activités de l'agroalimentaire vers le secteur des services aux entreprises (cf. infra : zoom sur les « autres » métiers de l'agroalimentaire).

L'emploi progresse de près de 12% dans les métiers du **commerce** en particulier parmi les techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en biens de consommation auprès d'entreprises (+29%, 2 760 actifs) et les vendeurs en alimentation (+11%, 2 040 actifs en 2014) et, sur des effectifs moindres, parmi les cadres commerciaux des grandes entreprises (+73%, 108 actifs) et les employés de libre-service du commerce et magasiniers (+34%, 100 actifs). À l'inverse, certains métiers enregistrent des baisses conséquentes d'effectifs dans cette famille professionnelle notamment dans les petites structures de vente : cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (-6,4%, 880 actifs en 2014) ; chefs de petites surfaces de vente (-10%, 390 actifs) ; petits et moyens grossistes en alimentation de 0 à 9 salariés (-1%, 630 actifs) ; maîtrise de l'exploitation des magasins de vente (-33%, 100 actifs).

Les effectifs diminuent de près de 10% dans les métiers de la **maintenance** en particulier parmi les mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien des équipements industriels (-27%, 300 actifs) et les agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique (-4%, 200 actifs). Une tendance à la baisse qui se confirme, dans des proportions plus faibles cependant, dans les autres secteurs d'activité de l'économie régionale. Cette tendance des chiffres ne traduit pourtant pas le niveau du besoin exprimé par les entreprises qui recrutent : une grande partie des industries rencontre des difficultés importantes pour trouver des compétences dans les métiers de la maintenance. Le secteur d'activité de l'alimentaire n'échappe pas à la tendance générale. Les outils se complexifient et les différents investissements accentuent la nécessité de sécuriser la production par des compétences techniques.

Les effectifs de la **logistique** enregistrent également une baisse mais la situation est contrastée selon les métiers. Les manutentionnaires non qualifiés accusent une baisse de près de 17% (1 110 actifs en 2014), les ouvriers non qualifiés du tri de l'emballage et de l'expédition de près de 15% (1 310 actifs), les magasiniers qualifiés de 14% (1 137) et les conducteurs livreurs, coursiers de 12% (1 440). A noter que ces métiers se concentrent pour l'essentiel dans les secteurs du commerce de gros de fruits et de légumes et dans celui de la préparation industrielle de produits à base de viande, deux secteurs qui ont perdu des emplois sur la période (cf. supra). Ces évolutions sont donc davantage imputables à un effet « secteur » qu'à un effet « métier », en particulier pour les ouvriers du tri, de l'emballage et les conducteurs livreurs dont les effectifs progressent en moyenne dans la région tous secteurs confondus. À l'inverse dans la famille des métiers de la logistique, certaines professions affichent une évolution positive du nombre d'actifs. Les ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes voient leurs effectifs augmenter de 22% (1 230 actifs en 2014), les conducteurs routiers et grands routiers de 6% (1 060 actifs) et les responsables d'entrepôts, de magasinage de 18% (580). Ces trois métiers progressent également dans l'ensemble de l'économie régionale mais de manière moins marquée que dans l'agroalimentaire.

La logistique est par ailleurs un secteur d'activité qui connaît des évolutions dans son organisation et ses pratiques. Les outils se modernisent et mettent l'accent sur des compétences plus qualifiées. D'autre part, certaines entreprises font le choix de l'externalisation de tout ou partie de la logistique (entreposage, transport) et « délèguent » par extension les besoins en recrutement sur des prestataires spécialisés.

Tous les métiers des **achats** sont orientés à la baisse sur la période considérée et malgré une hausse constatée les années précédentes. L'analyse de ces évolutions reste fragile au regard des effectifs considérés (la baisse du nombre d'emplois sur la période ne représente que 23 individus).

Si les métiers de la **production** affichent en moyenne une relative stabilité, la situation varie selon le métier. Les baisses d'effectifs sont significatives chez les autres ouvriers de production non qualifiés de l'industrie agroalimentaire (-10% sur 3 300 actifs en 2014) et les ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes (-4% sur 2 150 actifs). À l'inverse, l'emploi est orienté à la hausse parmi les opérateurs de la transformation des viandes (+13%, 1560 actifs), les ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation (+20%, 552 actifs) et les pilotes d'installation lourde des industries de transformation (+100%, 379 actifs).

Les métiers ayant connu les plus fortes augmentations d'effectifs

Métiers (PCS)	Effectifs 2014	Évolution 2009-2014
Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en biens de consommation auprès d'entreprises	2 763	29%
Vendeurs en alimentation	2 041	11%
Opérateurs de la transformation des viandes	1 565	13%
Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	1 229	22%
Techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation	784	15%
Responsables d'entrepôt, de magasinage	578	18%
Ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)	552	20%
Autres artisans de l'alimentation, de 0 à 9 salariés	507	32%
Ingénieurs et cadres du contrôle-qualité	496	41%
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)	465	40%
Pilotes d'installation lourde des industries de transformation : agroalimentaire, chimie, plasturgie, énergie	379	101%
Techniciens de recherche-développement et des méthodes de production des industries de transformation	296	21%
Techniciens d'exploitation et de contrôle de la production en agriculture, eaux et forêt	221	19%

Source : Insee RP 2009 – 2014, traitement Carif-Oref Occitanie
 Champ : métiers représentant plus de 200 actifs en 2014 et affichant au moins 10 % d'évolution.



Les métiers ayant connu les plus fortes baisses d'effectifs

Métiers (PCS)	Effectifs 2014	Évolution 2009-2014
Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agro-alimentaire	3 316	-10%
Conducteurs livreurs, coursiers (saliés)	1 441	-12%
Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	1 307	-14%
Magasiniers qualifiés	1 137	-14%
Manutentionnaires non qualifiés	1 110	-17%
Chefs de petites surfaces de vente (saliés ou mandataires)	388	-10%
Ouvriers agricoles sans spécialisation particulière	367	-21%
Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels	306	-27%
Nettoyeurs	243	-12%
Artisans boulangers, pâtisseries, de 0 à 9 salaires	224	-25%

Source : Insee RP 2009 – 2014, traitement Carif-Oref Occitanie
Champ : métiers représentant plus de 200 actifs en 2014 et affichant au moins 10 % d'évolution.

La quasi-totalité des métiers enregistrant une forte augmentation d'effectifs sont qualifiés. À l'inverse, parmi les métiers affichant une baisse du nombre d'actifs, on retrouve une part importante de métiers peu ou pas qualifiés (ou représentant un volume conséquent d'actifs). Ces évolutions confirment un besoin accru d'emplois qualifiés dans les métiers de l'agroalimentaire (cf. section consacrée à l'analyse des niveaux de formation). À noter que la progression du nombre d'opérateurs de la transformation des viandes s'explique par les besoins de deux secteurs en développement : la fabrication de plats préparés (les opérateurs y progressent de 45%) et la transformation et conservation de la viande de volaille (+61%) qui viennent largement compenser les pertes d'emplois constatées dans les autres secteurs de la viande.

Zoom sur les « autres » métiers de l'agroalimentaire

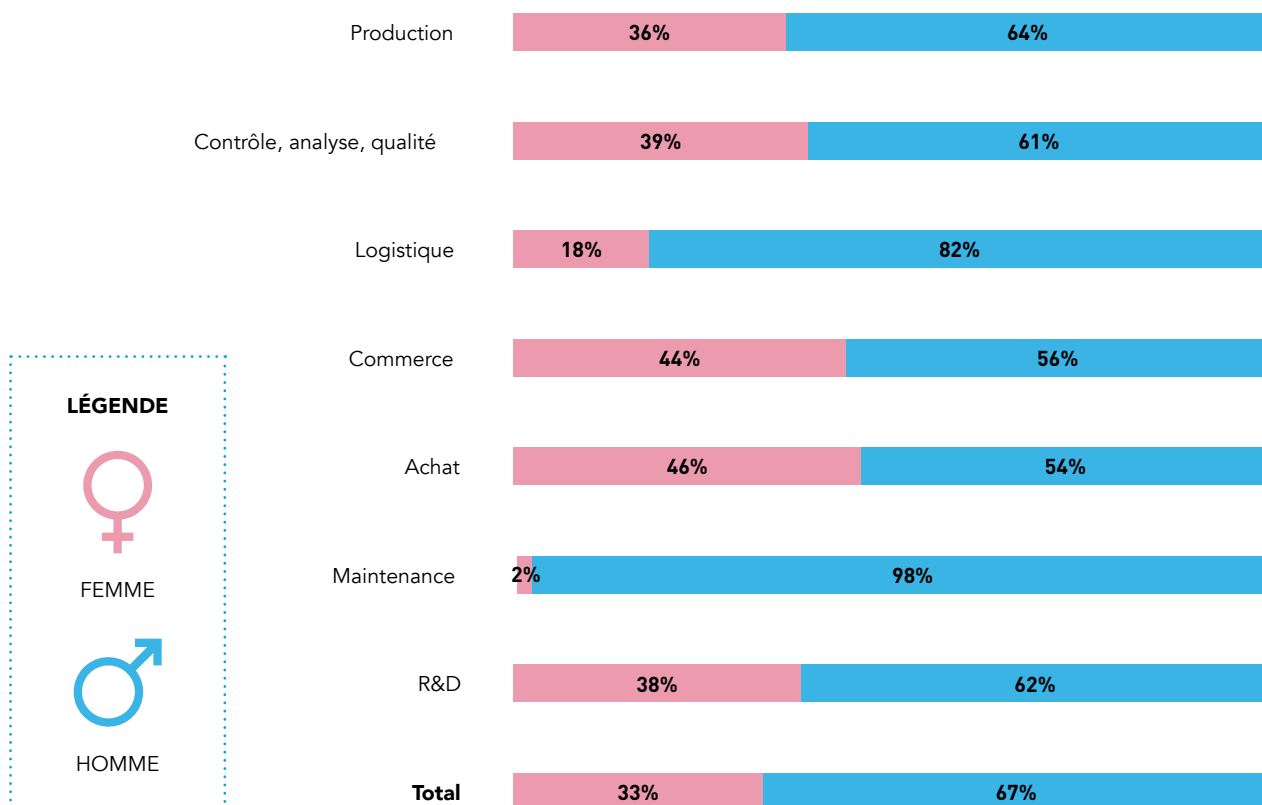
S'ils ne font pas directement partie de l'analyse, il est important de ne pas négliger le poids des « autres » métiers de l'agroalimentaire. Ceux-ci représentent en effet plus de 11 000 emplois soit près du quart des actifs de l'agroalimentaire tel que défini dans la présente étude. Ces « autres » métiers sont variés et concernent plus particulièrement des fonctions support : secrétariat, comptabilité, administration, gestion... l'ensemble de ces métiers enregistre une baisse du nombre d'actifs de 7,8% entre 2009 et 2014. **C'est d'ailleurs pour l'essentiel cette évolution qui justifie une baisse globale de l'emploi dans l'agroalimentaire de 1,3% sur la période.** Ces chiffres doivent être considérés avec prudence. La baisse de l'emploi dans ces métiers support peut s'analyser comme la conséquence d'un phénomène de « déversement »¹⁶ de l'emploi de l'agroalimentaire vers le secteur des services. Ce phénomène (observé dans d'autres secteurs industriels en particulier) rend compte d'une tendance des entreprises à sous-traiter certaines activités pour se concentrer sur leur cœur de métier. Cette tendance explique la progression importante ces dernières années du secteur des services aux entreprises et, en partie, la baisse de l'emploi industriel dans son ensemble. Dans le cas présent, on observe en effet que les métiers qui perdent le plus d'actifs sont ceux de secrétaire (-7%, 900 actifs en 2014), et d'employé et technicien des services comptables ou financiers (-10%, 1 400 emplois en 2014). Ces métiers sont par ailleurs impactés par des gains de productivité liés à l'utilisation des outils numériques qui expliquent leur moindre recours et parallèlement un besoin accru de qualification. À l'inverse, certains métiers affichent une évolution à la hausse de leurs effectifs toujours sur des fonctions support mais relevant d'un plus haut niveau de qualification : cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises (+12%, 750 actifs en 2014), secrétaires de direction (+12%, 320), maîtrises et techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel (+42%, 200), experts salariés de niveau technicien (+47%, 180), cadres des ressources humaines et du recrutement (+59%, 110). Ces chiffres semblent confirmer une orientation des besoins des entreprises vers des emplois qualifiés voire spécialisés en particulier sur les fonctions RH. Les problématiques de recrutement rencontrées dans ce secteur justifient certainement ce besoin.

16 Expression utilisée par Alfred Sauvy



Analyse par sexe

Répartition par sexe et par famille de métiers



Source : Insee RP 2014, traitement Carif-Oref Occitanie

C'est dans les métiers de la **maintenance** que la part des femmes est la plus faible. Tous les métiers de cette famille sont concernés par ce déséquilibre.

Les femmes occupent un tiers des emplois de l'agroalimentaire. Cette proportion reste relativement stable depuis 2009 où la part des femmes était alors de 32%.

Dans les métiers de la **logistique**, la proportion des femmes est également faible. Elle a par ailleurs baissé de 2 points entre 2009 et 2014. Cette tendance est liée à la diminution du nombre d'actifs dans certains métiers où les femmes étaient plus présentes, notamment manutentionnaire non qualifié (47% de femmes) ou encore ouvrier non qualifié du tri, de l'emballage (31%). Certains métiers restent à l'inverse très masculins comme manutentionnaire qualifié (seulement 16% de femmes).

Les métiers de la **production** sont également très masculins, les femmes occupant 36% des emplois, une proportion stable depuis 2009. Cependant la parité est quasiment atteinte dans les métiers d'ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes (46%) ou parmi les autres ouvriers de production non qualifiés de l'industrie agroalimentaire (48%). Cette représentation s'explique en raison de la recherche de personnel féminin dans les tâches manuelles demandant une habileté particulière. Mais les femmes occupent plus souvent des emplois peu qualifiés. Ce qui se vérifie au regard de leur faible représentation parmi les agents de maîtrise en fabrication agroalimentaire (25%) ou de manière encore plus flagrante parmi les ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation (15%). Dans ces deux métiers, la part des femmes a toutefois progressé sensiblement entre 2009 et 2014 (de respectivement 9 et 2 points de pourcentage).

Dans les métiers du **contrôle, analyse, qualité**, la part des femmes paraît également modeste mais la situation est très contrastée selon les métiers : ainsi les femmes représentent 70% des emplois d'ingénieurs et cadres du contrôle-qualité mais seulement 14% des techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation. Elles sont majoritaires également parmi les nettoyeurs (54%).

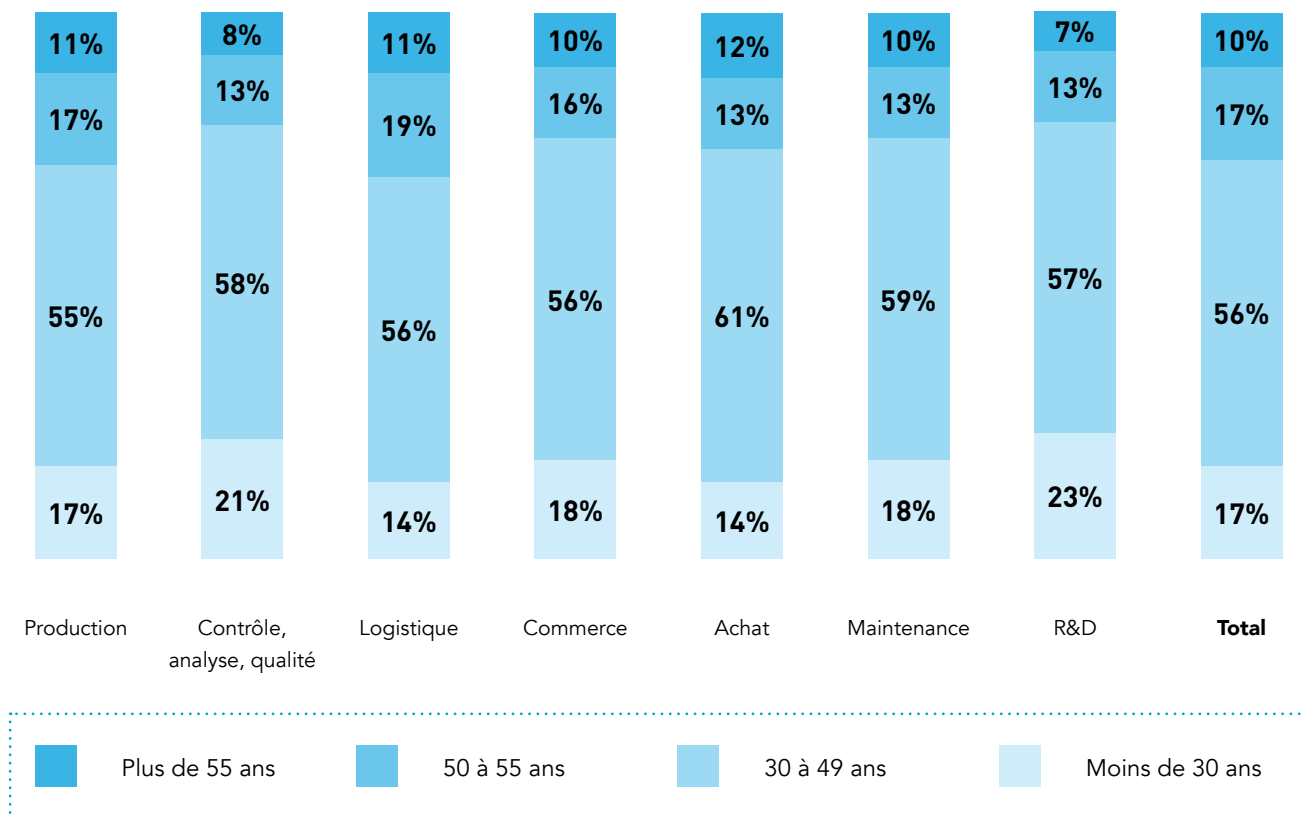
La situation est également très variable selon les métiers dans le **commerce**. Si 80% des vendeurs en alimentation sont des femmes, elles ne représentent que 14% des cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises et 30% des techniciens commerciaux ou technico-commerciaux auprès des entreprises. Dans cette famille professionnelle, comme dans la production, on observe que les femmes occupent plus souvent des emplois peu qualifiés.

La situation est quasiment à parité dans les métiers de l'**achat**, cependant, là encore, les femmes représentent 60% des actifs parmi les acheteurs non classés cadres contre 39% des chefs de produits, acheteurs du commerce et autres cadres de la mercatique.

Dans la **recherche & développement**, la part des femmes progresse doucement entre 2009 et 2014 de 36% à 38%.

Analyse par âge

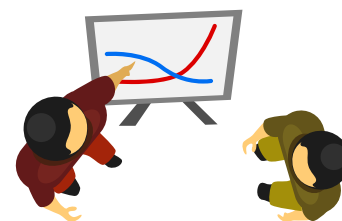
Répartition par classe d'âge et par famille de métiers



Source : Insee RP 2014, traitement Carif-Oref Occitanie

La grande majorité des actifs des métiers de l'agroalimentaire ont entre 30 et 49 ans dans des proportions plus importantes qu'en moyenne régionale tous secteurs confondus (56% contre 52%). La part des plus de 55 ans (10%) est sensiblement plus faible qu'en moyenne régionale (près de 14%) mais il existe des problématiques spécifiques de vieillissement dans certains secteurs (cf. supra) et dans certains métiers (cf. infra).

La part des moins de 30 ans est légèrement plus faible qu'en moyenne régionale tous secteurs confondus (17% contre 18%) mais certaines familles de métiers se distinguent. Dans la **recherche & développement**, la part des jeunes actifs atteint 23% en particulier chez les techniciens de recherche développement et des méthodes de production des industries de transformation (35%). Les moins de 30 ans occupent une proportion équivalente d'actifs (22%) dans les métiers du **contrôle, analyse, qualité** où elle atteint près de 25% parmi les techniciens de production et de contrôle-qualité et les ingénieurs et cadres du contrôle qualité. A noter que tous ces métiers ont connu par ailleurs une progression notable de leurs effectifs entre 2009 et 2014 (cf. supra).



Les métiers où la part des plus de 55 ans est la plus forte

Métiers (PCS)	Actifs 2014	Part des plus de 55 ans
Ouvriers non qualifiés divers de type industriel	250	21%
Autres artisans de l'alimentation, de 0 à 9 salariés	507	20%
Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	1 064	20%
Petits et moyens grossistes en alimentation, de 0 à 9 salariés	627	20%
Nettoyeurs	243	17%
Ouvriers agricoles sans spécialisation particulière	367	16%
Agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique	207	15%
Magasiniers qualifiés	1 137	13%
Artisans boulangers, pâtisseries, de 0 à 9 salariés	224	12%
Responsables d'entrepôt, de magasinage	578	12%
Chefs de petites surfaces de vente (salariés ou mandataires)	388	11%
Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de l'industrie agricole et alimentaire (hors transformation des viandes)	2 805	11%
Manutentionnaires non qualifiés	1 110	11%
Techniciens d'exploitation et de contrôle de la production en agriculture, eaux et forêt	221	11%
Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agro-alimentaire	3 316	11%
Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)	1 441	11%

Source : Insee RP 2014, traitement Carif-Oref Occitanie

Champ : métiers représentant plus de 200 actifs en 2014 et affichant une part des plus de 55 ans de plus de 10% (moyenne).

Approche par conditions de travail (des salariés)¹⁷

89% des salariés de l'agroalimentaire travaillent en contrat à durée indéterminée, 9% sont en contrat à durée limitée¹⁸, 2% sont en apprentissage. Les conditions de travail semblent en moyenne plus favorables dans les métiers de l'agroalimentaire que dans l'ensemble des autres secteurs où la part des emplois à durée indéterminée s'établit à 84%, celle des contrats à durée limitée à 13% et l'apprentissage à 2%.



CDI



CDD



APPRENTISSAGE

¹⁷ La présente section porte sur les salariés de l'agroalimentaire qui représentent 95% des actifs. Les données utilisées sont toujours celles du recensement de la population, Insee 2014.

¹⁸ Y compris contrats aidés et stagiaires.

La part des emplois sans limite de durée atteint 98% dans les métiers de l'achat, 94% dans la maintenance, 92% dans les métiers du contrôle, analyse, qualité, 91% dans le commerce. A l'inverse, elle est légèrement inférieure à la moyenne du secteur dans la **logistique** et la **production** (88%). Dans ces deux familles, la précarité de l'emploi est en effet plus fréquente notamment dans les métiers les moins qualifiés. En « production », la part des emplois à durée limitée atteint 21% parmi les ouvriers non qualifiés divers de type industriel et 19% parmi les autres ouvriers de production non qualifiés des industries agroalimentaires ; dans la logistique elle s'élève à 27% pour les manutentionnaires non qualifiés et 16% parmi les ouvriers non qualifiés du tri, de l'emballage, de l'expédition.

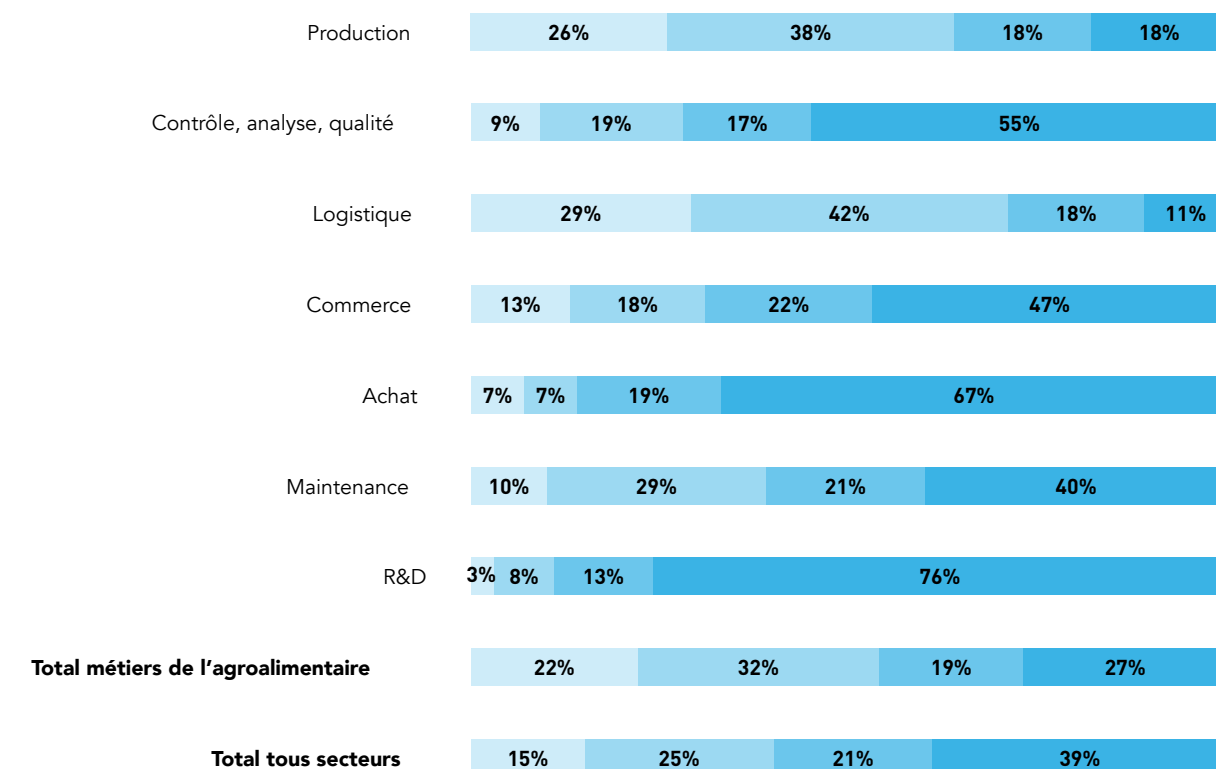
En termes de secteur d'activité, c'est dans le **commerce de gros de fruits et légumes**, plus exposé à la saisonnalité de l'activité, que l'on observe une part conséquente de salariés en contrats à durée déterminée (23%).

Les femmes occupent plus souvent un emploi à durée déterminée : cette situation concerne 12,5% d'entre elles contre 7,5% pour les hommes. Cet écart significatif s'explique (mais en partie seulement) par le poids plus important des femmes parmi les emplois peu qualifiés, par nature plus précaires. Ainsi la part des emplois à durée limitée atteint près de 35% parmi les femmes manutentionnaires non qualifiées et 25% parmi les autres ouvrières de production non qualifiées des industries agroalimentaires. Cependant, parmi ces métiers où la parité femme-homme est quasiment atteinte dans les effectifs, l'écart femme-homme en matière de type de contrat de travail est conséquent (de 10 à 15 points selon le métier). Ainsi, ni la structure socio-professionnelle des emplois occupés ni le secteur d'activité employeur ne permettent d'expliquer entièrement l'écart entre les femmes et les hommes sur la nature de contrat qui est, par ailleurs, plus marqué qu'en moyenne tous secteurs confondus (écart de 3 points¹⁹ contre 5 points dans l'agroalimentaire).

De la même manière et à l'image de la situation régionale tous secteurs confondus, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel²⁰ : 15% d'entre elles sont à temps partiel contre 5% des hommes. Cependant la part des temps partiels est plus faible en moyenne dans les métiers de l'agroalimentaire (8%) que dans l'ensemble des secteurs d'activité régionaux (près de 21%). Au sein de l'agroalimentaire, la part du temps partiel est plus élevée dans les métiers du **commerce** (11%) notamment parmi les vendeurs en alimentation (25%) ou encore les employés de libre-service du commerce et magasiniers (20%).

Approche par niveau de diplôme

Répartition des actifs occupés par niveau de diplôme et famille de métiers



Source :
Insee RP 2014,
traitement
Carif-Oref
Occitanie

■ Aucun diplôme ou au mieux BEPC, brevet des collèges ou DNB

■ CAP, BEP

■ Baccalauréat (général, technologique, professionnel)

■ Diplôme d'études supérieures

¹⁹ 15% des femmes salariées occupent un emploi à durée déterminée contre 12% des hommes en 2014.

²⁰ Les données disponibles ne permettent pas de distinguer le temps partiel choisi du temps partiel subi.

La part des actifs sans diplôme est supérieure dans les métiers de l'agroalimentaire par rapport à l'ensemble des métiers d'Occitanie (22% contre 15%). Cette situation est marquée dans les métiers de la logistique et dans ceux de la production, en lien avec la structure professionnelle de ces familles de métiers et le poids des métiers non qualifiés (cf. supra). En effet, la part des « sans diplôme » atteint 39% parmi les manutentionnaires non qualifiés, 34% parmi les ouvriers non qualifiés du tri, de l'emballage, de l'expédition ou encore 36% des ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes et un tiers des autres ouvriers non qualifiés de production de l'industrie agro-alimentaire. On retrouve ces métiers dans tous les secteurs de la viande mais également dans la fabrication industrielle de pain et de pâtisserie et le commerce de gros de fruits et légumes, secteurs particulièrement concernés par ces problématiques de qualification.

On trouve également parmi les actifs de l'agroalimentaire une part importante d'actifs titulaires d'un CAP ou BEP (32% contre 25% tous secteurs confondus). Ce niveau de diplôme est particulièrement fréquent dans les métiers de la production et dans ceux de la logistique. Dans les métiers de la production, ce niveau est très répandu notamment parmi les professionnels de la viande : 49% des opérateurs de la transformation des viandes, 42% des ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes. Dans la logistique, la moitié des conducteurs livreurs, coursiers et des ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes sont titulaires d'un CAP-BEP.

À l'inverse, on retrouve naturellement une proportion élevée de diplômés de l'enseignement supérieur parmi les métiers du contrôle, analyse, qualité, des achats, de la recherche & développement mais également du commerce. Dans cette dernière famille on observe notamment que 58% des techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en biens de consommation auprès d'entreprises ont un diplôme d'études supérieures mais aussi 46% des petits et moyens grossistes en alimentation, de 0 à 9 salariés et 25% des vendeurs en alimentation.

En termes d'évolution à moyen terme, le niveau de diplôme tend à s'élever dans les métiers de l'agroalimentaire : ainsi la part des sans diplôme a diminué de 4 points entre 2009 et 2014 (de 26% à 22%), celle des CAP-BEP est restée relativement stable (34% à 32%) ainsi que celle des bacs (de 18% à 19%) ; en revanche, la part des diplômés du supérieur s'est accrue de 5 points (de 22% à 27%). Ces évolutions sont similaires à ce que l'on observe sur l'ensemble de l'économie régionale, mais le phénomène d'élévation des niveaux de formation est sensiblement plus marqué dans les métiers de l'agroalimentaire.

Les évolutions sont contrastées selon les familles de métier :

- La part des diplômés du supérieur progresse fortement dans les métiers de la maintenance (+11 points) en particulier parmi les ingénieurs et cadres de la maintenance, de l'entretien et des travaux neufs (+20 points) et les techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels (+21 points)
- La part des diplômés du supérieur s'est également accrue dans les métiers de la recherche et développement (+9 points) et dans ceux du contrôle, analyse, qualité (+7 points), deux familles dans lesquelles on retrouve une majorité d'emplois qualifiés voire très qualifiés.
- La part des diplômés du supérieur a également augmenté dans les métiers du commerce (+8 points) notamment parmi les technico-commerciaux représentants auprès d'entreprises (+12 points) mais aussi parmi les chefs de petites surfaces de vente (+14 points).
- Dans les métiers des achats, la part des actifs de niveau Bac progresse de 8 points au détriment des niveaux CAP-BEP (-7 points) en particulier parmi les acheteurs non classés cadres et aides-acheteurs qui étaient 27% à détenir un CAP-BEP en 2009 et plus que 7% en 2014. En parallèle, 28% d'entre eux avaient le niveau Bac en 2014 contre 15% cinq ans plus tôt.

Ainsi les niveaux de formation augmentent globalement dans les métiers de l'agroalimentaire et de manière plus marquée que dans d'autres secteurs sous l'effet conjugué d'une élévation des niveaux de formation dans de nombreux métiers et d'une évolution de la structure socio-professionnelle marquant l'augmentation du nombre d'emplois qualifiés et la baisse du nombre d'emplois peu qualifiés. Ce double mouvement note un besoin accru en qualification dans l'ensemble des métiers.

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée peut expliquer certaines baisses d'effectifs, en maintenance par exemple.

3. APPROCHE TERRITORIALE

Préambule méthodologique : Cette section s'appuie sur la base de données Acof des Urssaf¹. Ce champ est plus restrictif que celui du recensement de la population, ce qui explique le décalage important entre le nombre d'actifs au sens de l'Insee et le nombre de salariés au sens des Urssaf (à titre de comparaison, on dénombre 2,2 millions d'actifs en Occitanie et 1,33 million de salariés du secteur privé). Cette dernière source est essentiellement utilisée pour mettre en évidence les évolutions récentes, y compris au niveau infra-régional.

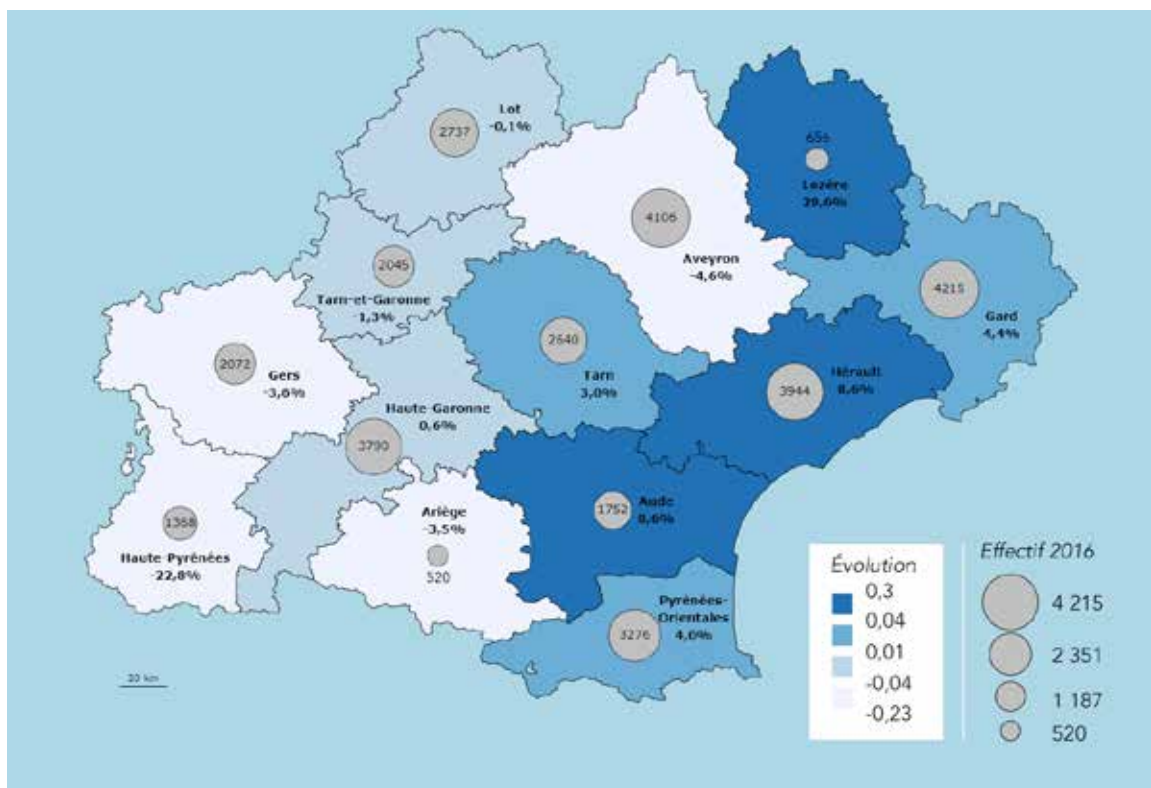
21 Données brutes issues des déclarations obligatoires des employeurs privés affiliés au régime général, hors agriculture, hors activités extra-territoriales et particuliers employeurs

33 120 salariés travaillaient en 2016 dans les secteurs de l'agroalimentaire en Occitanie²². Dans la période récente (entre 2014 et 2016), l'emploi salarié a progressé de 0,8% dans l'agroalimentaire contre 2,9% pour l'ensemble des salariés tous secteurs confondus.

La situation est cependant contrastée selon les secteurs détaillés. D'une manière générale, les tendances observées sur la période 2009 – 2014 au travers des données du recensement de la population se vérifient avec les données plus récentes de l'emploi salarié sur la période 2014 – 2016 :

- L'emploi a diminué dans le secteur de la préparation industrielle de produits à base de viande (-14%, ce qui représente près de 500 emplois dans ce secteur d'importance), dans le commerce de gros de produits à base de viande (-6%) et dans le commerce de gros de viandes de boucherie (-5,5%). La tendance à la baisse s'observe aussi dans la fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche (-3,3%) et la cuisson de produits de boulangerie (-3,3%) représentant en tout 135 emplois en moins dans ces deux secteurs.
- A l'inverse, la tendance est à la hausse dans la transformation et conservation de fruits (+14%, 270 emplois) et dans la fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques (+15%, 135 emplois). Les effectifs progressent aussi dans la fabrication d'aliments pour animaux de compagnie (+12%) mais sur un volume de salariés bien plus faible (une centaine d'emplois salariés en tout en 2016).

Répartition et évolution de l'emploi salarié agroalimentaire par département



Source : Acoff – Urssaf, effectifs 2016 et évolutions 2014-2016
Traitement Carif-Oref Occitanie

Les effectifs salariés sont relativement bien répartis sur le territoire régional. L'agroalimentaire évite le phénomène de métropolisation constaté dans les autres secteurs d'activités et en particulier dans l'industrie. Au contraire, dans l'agroalimentaire, les deux départements qui arrivent en tête en matière d'effectif sont le Gard (près de 13%) et l'Aveyron (plus de 12%). L'Hérault et la Haute-Garonne rassemblent toutefois respectivement 12% et 11% des salariés. Les Pyrénées-Orientales accueillent 10% des actifs, 8% pour le Tarn et le Lot.



22 Selon le champ défini pour la présente étude (cf. méthodologie)

Les secteurs phares et les principales évolutions par département (de 2014 à 2016) :

ARIÈGE (-3,5%)

L'emploi salarié diminue dans la fabrication de fromage (-6%) même si ce secteur reste important dans ce département (14% des salariés de l'agroalimentaire en 2016). L'emploi salarié diminue d'un quart dans la fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche et de 20% dans la cuisson de produits de boulangerie. À l'inverse, l'emploi progresse dans la transformation et conservation de fruits sur des effectifs qui restent modestes (42 salariés en 2016).

AUDE (+8,6%)

L'emploi salarié est orienté à la hausse dans le commerce de gros de boissons (+14,5%), secteur qui rassemble à lui seul 21% des salariés de l'agroalimentaire dans ce département. Deuxième secteur d'importance, la fabrication de plats préparés (plus de 13% des salariés) affiche également une progression notable de 7%. La même tendance positive est observée dans le commerce de gros de fruits et légumes, de poissons et de céréales.

AVEYRON (-4,6%)

La fabrication de fromage est le premier secteur employeur et rassemble 18% des salariés de l'agroalimentaire (760 emplois). Cependant ce secteur perd 13% de ses emplois entre 2014 et 2016. La tendance est également à la baisse dans la transformation de viande de boucherie (-6%) et le commerce de gros de céréales (-14%). À l'inverse, la fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques affiche une progression de 8% (200 emplois en 2016).

GARD (+4,4%)

L'industrie des eaux de table concentre 31% des salariés de l'agroalimentaire dans ce département et ce secteur affiche une tendance à la hausse significative (+6%, 1300 salariés en 2016). Le secteur de la transformation et conservation de fruits enregistre une hausse conséquente des effectifs (+108%, 384 salariés en 2016). À contrario, le commerce de gros de boissons accuse une baisse de près de 7% de ses effectifs salariés (500 emplois en 2016).

HAUTE-GARONNE (+0,6%)

La situation est contrastée dans ce département où l'emploi progresse significativement dans la fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques (+14%, 660 salariés en 2016), est orienté à la hausse dans le commerce de gros de fruits et légumes (+5%, 540 emplois) mais enregistre une baisse dans la transformation et conservation de la viande de boucherie (-16%, 170 salariés) ou encore dans la fabrication de biscuits, biscottes et pâtisseries de conservation (-8%, 170 salariés).

GERS (-3,6%)

En conséquence de la grippe aviaire, le secteur de la viande de volaille affiche une baisse de 10% de ses effectifs salariés mais reste le premier secteur employeur de l'agroalimentaire dans ce département (plus de 30% des emplois). La fabrication de lait liquide et de produits frais affiche aussi une baisse de près de 7%. Les effectifs augmentent dans la transformation et conservation de la viande de boucherie (+9%, 60 salariés en 2016).

HÉRAULT (+8,6%)

La progression importante des effectifs dans ce département est portée par la croissance du commerce de gros de boissons (+15%, près de 1000 salariés), de la fabrication industrielle de pain et pâtisserie fraîche (+9%, 370 emplois), du commerce de gros de fruits et légumes (+17%, près de 300 emplois) et, dans une moindre mesure, de la production de boissons rafraîchissantes (+17%, 120 emplois) et de la fabrication de plats préparés (+43%, 100 emplois). À l'inverse et à l'image de la tendance régionale, la cuisson de produits de boulangerie perd 9% de ses emplois salariés.

LOT (-0,1%)

Les effectifs sont stables dans ce département. Plus de la moitié des emplois salariés (53%) se concentrent dans la transformation et conservation de fruits, secteur moteur qui enregistre par ailleurs une croissance de près de 4% de ses emplois entre 2014 et 2016 (1 450 salariés en 2016). À l'inverse, le secteur de la préparation industrielle de produits à base de viande affiche plus de 6% de baisse (près de 400 emplois en 2016).

LOZÈRE (+29,6%)

Si les effectifs salariés de ce département restent modestes (650 emplois en 2016), la tendance est à la hausse notamment dans le secteur de la fabrication de fromage (+63%) qui concerne presque un salarié sur deux (300 emplois).

HAUTES-PYRÉNÉES (-22,8%)

Le secteur de la préparation industrielle de produits à base de viande est prédominant dans ce département (57% des salariés soit 780 emplois en 2016) mais il affiche une baisse conséquente de ses effectifs (-36% soit une perte de près de 450 emplois entre 2014 et 2016) qui n'est pas compensée par la croissance d'autres secteurs plus modestes en volume : la fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche (+50%, 60 emplois) ou encore la fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie (+16%, 60 emplois).

PYRÉNÉES-ORIENTALES (+4%)

40% des salariés de l'agroalimentaire travaillent dans le commerce de gros de fruits et légumes (1 300 emplois), secteur qui affiche par ailleurs une progression de près de 6% de ses effectifs. De la même manière, la tendance est haussière dans le secteur « autre transformation et conservation de légumes » (+8%, plus de 400 emplois). À l'inverse, les effectifs ont presque été divisés par deux dans la fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche (de 217 à 112 salariés entre 2014 et 2016).

TARN (+3%)

Ce département est marqué par le poids de la filière viande : les secteurs de la transformation et conservation de la viande de boucherie et de la préparation industrielle de produits à base de viande concentrent près d'un salarié sur deux. En termes d'évolution la situation est cependant contrastée entre ces deux secteurs : si le premier affiche une progression de ses effectifs de 11%, le second marque une baisse de 5%.

TARN-ET-GARONNE (-1,3%)

Le commerce de gros de fruits et légumes (qui rassemble plus de 28% des salariés de l'agroalimentaire) enregistre une diminution d'effectif de près de 7%. D'autres secteurs affichent au contraire une croissance de l'emploi notamment dans la fabrication de biscuits, biscottes et pâtisseries de conservation (+2%, près de 360 salariés en 2016) ou encore, sur des volumes moindres, dans la fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques (+30%, 85 salariés en 2016).



À retenir !

L'étude des données sur l'emploi dans l'agroalimentaire permet de dégager plusieurs constats / tendances :

- L'emploi global dans l'agroalimentaire se maintient, certains secteurs connaissent des difficultés (viandes rouges, boissons, fruits et légumes) d'autres sont en plein développement (plats préparés, produits diététiques, viande de volaille, chocolat – confiserie...) en lien avec l'évolution des modes de vie et de consommation.
- L'emploi agroalimentaire irrigue tous les départements avec des spécificités propres à chaque territoire, la région se caractérisant par une très grande variété des produits / activités.
- L'emploi dans les cœurs de métiers de l'agroalimentaire est orienté à la hausse en particulier dans la recherche & développement, les fonctions commerciales et les métiers du contrôle, analyse, qualité. D'une manière générale, les besoins en compétences sont orientés vers des métiers de plus qualifiés.
- Les niveaux de diplôme augmentent dans toutes les familles de métiers confirmant ce besoin accru en main-d'œuvre qualifiée. En même temps le secteur continue d'offrir un volume conséquent d'emplois peu ou pas qualifiés constituant une opportunité pour des publics habituellement fragilisés sur le marché du travail.
- L'agroalimentaire affiche des conditions de travail (en termes de type de contrat et de part du temps partiel) relativement meilleures que dans d'autres secteurs d'activité.
- Les femmes occupent seulement un tiers des emplois et cette proportion reste stable dans le temps en dépit de l'orientation des besoins vers des métiers où les femmes occupent une part plus significative de l'emploi (achat, commerce, qualité).

2. RECRUTEMENTS

1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL (PÔLE EMPLOI)

Note méthodologique : Cette section porte sur l'analyse des chiffres du marché du travail fournis par Pôle emploi. La nomenclature utilisée par Pôle emploi pour répertorier les offres et les demandes d'emploi est celle du ROME²³. Seuls quelques métiers sont clairement ciblés sur l'agroalimentaire, la sélection proposée dans cette section est donc restrictive.

Métiers retenus et nombre de demandeurs d'emploi (DEFM) en janvier 2018

Métiers (Rome)	DEFM
Abattage et découpe des viandes (H2101)	200
Conduite d'équipement de production alimentaire (H2102)	1 590
Encadrement d'équipe en industrie de transformation (H2504)	210
Fabrication et affinage de fromages (A1412)	60
Fermentation de boissons alcoolisées (A1413)	570
Total	2 630

Source : Pôle emploi – STMT, données brutes janvier 2018
Champ : demandeurs d'emploi de catégories A, B et C.

Le métier Conduite d'équipement de production alimentaire est le métier qui rassemble le plus grand nombre de demandeurs d'emploi car son périmètre est large : de l'agent de fabrication au chef de ligne de production en passant par le conducteur de machines. C'est également le premier métier pourvoyeur d'offres d'emploi dans l'ensemble des métiers industriels d'Occitanie (cf. infra).

Dans cette sélection de métiers, le nombre de demandeurs d'emploi est en progression modérée de 2,3% sur un an, à l'image de la progression globale du nombre total de demandeurs d'emploi sur la période (2,2%). Le nombre de demandeurs d'emploi augmente toutefois sensiblement dans le métier de Responsable d'équipe en industrie de transformation (+10%) et dans la Fermentation de boissons alcoolisées (+7,5%). Mais les volumes restent modérés dans ces métiers, on ne peut pas en tirer de conclusions en matière de besoins en main-d'œuvre.

À l'image des actifs en emploi, les demandeurs d'emploi sont essentiellement masculins (à 65%). La proportion d'hommes est particulièrement élevée parmi les métiers de l'Abattage et découpe des viandes (85%) et de Responsable d'équipe en industrie de transformation (76%).

À l'image des actifs en emploi également, 41% des demandeurs d'emploi sont de niveau BEP, CAP, 19% sont de niveau inférieur, 21% sont de niveau Bac et 19% de niveau supérieur.

La moitié des demandeurs d'emploi se concentre dans 4 départements : l'Hérault (15%), le Gard (14%), l'Aveyron (11%) et l'Aude (9%).

Les offres d'emploi en 2016

Métiers (Rome)	Nb d'offres
Abattage et découpe des viandes	475
Conduite d'équipement de production alimentaire	2 269
Encadrement d'équipe en industrie de transformation	184
Fabrication et affinage de fromages	33
Fermentation de boissons alcoolisées	493
Total général	3 454

Source : Direccte - Pôle emploi, 4^e trimestre 2016

81% des offres d'emploi dans ces métiers portent sur des contrats courts de 6 mois maximum contre 48% de l'ensemble des offres d'emploi.

Entre 2015 et 2016 (4^e trimestre), le nombre d'offres d'emploi est en augmentation de 22% dans les métiers ciblés de l'agroalimentaire contre 12% pour l'ensemble des offres d'emploi répertoriées par Pôle emploi. Le nombre d'offres d'emploi progresse en particulier dans l'Abattage et découpe des viandes et dans la Conduite d'équipement de production alimentaire. Ce dernier métier apparaît par ailleurs comme celui offrant le plus grand nombre d'offres d'emploi. Ce constat est confirmé en 2017 dans une publication de Pôle emploi Occitanie qui place ce métier comme **le métier rassemblant le plus grand nombre d'offres d'emploi** parmi l'ensemble des métiers de l'industrie en région²⁴.

Les tensions sur le marché du travail

Une des manières d'appréhender les difficultés de recrutement sur le marché du travail est de calculer des rapports de tension qui mettent en regard le nombre d'offres d'emploi et le nombre de demandeurs d'emploi pour un même métier sur une même période.

Métiers (Rome)	Rapport O-D sur 12 mois
Abattage et découpe des viandes	11 O pour 10 DE
Conduite d'équipement de production alimentaire	14 O pour 10 DE
Fabrication et affinage de fromages	6 O pour 10 DE
Encadrement d'équipe en industrie de transformation	7 O pour 10 DE
Fermentation de boissons alcoolisées	10 O pour 10 DE

Source : Pôle emploi – IMT (extraction février 2018).
Champ : Occitanie. O : Offre d'emploi DE : Demandeur d'emploi

Le rapport des offres et demandes sur le marché du travail révèle des difficultés de recrutement dans la majorité des métiers sélectionnés. Le ratio est notamment assez déséquilibré pour le métier de Conduite d'équipement de production qui compte en moyenne 14 offres d'emploi pour 10 demandeurs d'emploi sur les 12 derniers mois. À noter cependant que ce métier offre essentiellement des contrats de courte durée (en moyenne 45% de CDD de moins de 3 mois et 32% d'intérim). Seul le métier Encadrement d'équipe en industrie de transformation offre une majorité de CDI (79%).

L'analyse des tensions sur le marché du travail ne permet pas de connaître les raisons de cette inadéquation entre l'offre et la demande.

2. LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE (ENQUÊTE PÔLE EMPLOI)

Les besoins en recrutement dans le secteur de l'industrie agroalimentaire

Selon l'enquête BMO, les employeurs de l'industrie agroalimentaire²⁵ prévoient 5 660 embauches en 2017 en Occitanie, soit près de 10% du total des projets de recrutement de ce secteur en France. 35,5% de ces recrutements étaient jugés difficiles par les employeurs, une proportion supérieure à la moyenne régionale tous secteurs confondus (33,8%). Cependant, plus de 67% des recrutements sont saisonniers (contre une moyenne de 51% en Occitanie tous secteurs confondus²⁶).

L'industrie agroalimentaire totalise 45% des projets régionaux de recrutement du secteur industriel dans son ensemble. C'est ainsi le premier secteur industriel pourvoyeur de projets de recrutement sur la région, avant le secteur de la métallurgie et produits métalliques (1 360 projets, 11%) et celui du matériel de transport (1 310 projets, 10%). En termes de difficultés de recrutement, si la métallurgie et les autres industries manufacturières sont en tête (respectivement 68% et 50% de projets difficiles), l'industrie agroalimentaire connaît des tensions plus fortes (35% pour rappel) que dans le secteur matériel de transport (28%). Cette différence s'explique notamment par la localisation géographique des besoins, très centrés sur le bassin d'emploi de Toulouse pour le secteur du matériel de transport qui est moins exposé par ailleurs à une problématique d'attractivité.

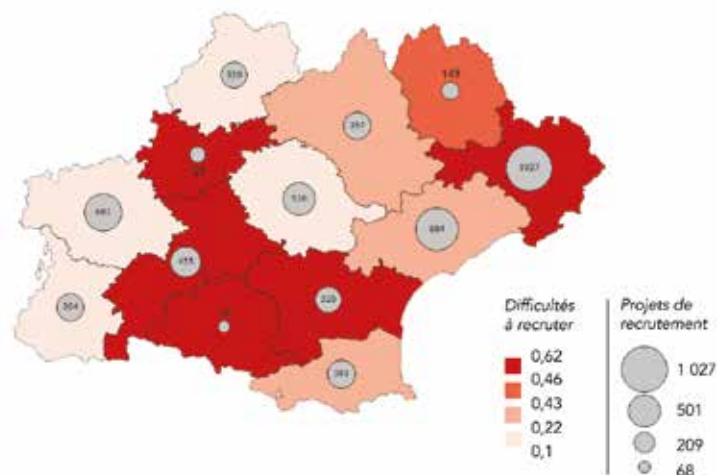
L'industrie agroalimentaire : premier secteur industriel pourvoyeur de projets de recrutement sur la région

²⁴ Les métiers de l'industrie, Focus métiers, Pôle emploi Occitanie, mars 2018

²⁵ Le champ de l'industrie agroalimentaire au sens de BMO est plus restrictif que le champ retenu habituellement dans la présente étude.

²⁶ Une proportion elle-même nettement au-dessus de la moyenne nationale (39%).

Les volumes et les difficultés de recrutement dans l'industrie agroalimentaire par département



Source : BMO 2017, Pôle emploi. Traitement : CarifOref Occitanie.

Les projets de recrutement dans l'industrie agroalimentaire sont relativement répartis sur l'ensemble du territoire régional. Trois départements rassemblent cependant près d'un projet sur deux : le Gard (18%), l'Hérault (16%) et le Gers (12%). Les difficultés de recrutement sont particulièrement fortes dans le Tarn-et-Garonne (62%), la Haute-Garonne (56%) et l'Ariège (50%) cependant que les volumes restent modestes dans ces départements. Le Gard se distingue avec à la fois un nombre important de recrutements et de fortes difficultés (47%).

La saisonnalité est forte dans certains départements (donnée non visible sur la carte) en particulier dans les Hautes-Pyrénées (87% de projets saisonniers), le Gers (80%) et l'Aude (80%).

Les besoins en recrutements dans les métiers marquants de l'agroalimentaire

L'enquête BMO trouve essentiellement son intérêt dans l'approche métier qu'elle propose. À partir du périmètre métier initial de la présente étude²⁷, nous avons sélectionné quelques métiers importants de l'agroalimentaire sur-lesquels il nous semblait utile d'apporter un éclairage²⁸.

Métiers	Nb de projets 2017	Part de difficiles	Part de saisonniers
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	1 777	23%	79%
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	315	40%	50%
Pilotes d'installation lourde des industries de transformation	11	58%	0%
Autres ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors transformation des viandes)	242	61%	29%
Agents qualifiés de laboratoire	136	8%	6%
Techniciens des industries de process	566	33%	2%
Agents de maîtrise et assimilés des industries de process	31	23%	4%
Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	366	48%	0%
Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	289	15%	3%
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	1 234	38%	3%
Bouchers	367	61%	35%
TOTAL Sélection	5 334	34%	34%
Tous métiers Occitanie	187 638	34%	51%

Source : BMO 2017, Pôle emploi

27 Cf. méthodologie.

28 L'enquête BMO s'appuie sur la nomenclature des Familles professionnelles (FAP). Les intitulés de métiers ne correspondent pas à ceux utilisés par ailleurs dans l'étude.

Sur cette sélection de métiers, la part des recrutements jugés difficiles est identique à la moyenne régionale, laissant apparaître cependant des disparités importantes d'un métier à l'autre. Les métiers d'autres ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires semblent connaître de fortes tensions sur le marché du travail avec une part de recrutements difficiles dépassant les 60%. À l'inverse, les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires affichent une difficulté bien moindre et nettement inférieure à la moyenne (23%). Ce constat va dans le sens d'un besoin accru de main-d'œuvre qualifiée et de plus grandes difficultés de recrutement sur ces métiers (même si les ouvriers non qualifiés représentent encore un volume de recrutement bien supérieur, mais à près de 80% sur de l'emploi saisonnier). De la même manière, la part des recrutements jugés difficiles est supérieure à la moyenne régionale parmi les ingénieurs et cadres de fabrication et de la production ou encore les ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement de l'industrie (même si pour ces deux métiers, les recrutements exprimés dépassent largement le cadre de l'agroalimentaire). Enfin, le métier de boucher affiche traditionnellement des difficultés récurrentes de recrutement.

Sur la part des recrutements saisonniers, il est utile de noter que les emplois les moins qualifiés sont ceux qui sont aussi les plus marqués par la saisonnalité.

3. L'ENQUÊTE RECRUTEMENT DES OBSERVATOIRES DE BRANCHE

Encart méthodologique

Périmètre de l'étude : établissements relevant du champ des Observatoires du secteur alimentaire et d'Opcalim

Cible : Personne responsable du recrutement au sein de l'entreprise : DRH, responsable RH, chef d'entreprise...

Administration des questionnaires : 5 000 enquêtes téléphoniques réalisées entre le 16 décembre 2016 et le 13 février 2017, complétées par 444 enquêtes en ligne recueillies entre le 15 et le 22 février 2017.

Échantillon : 5 444 interviews, échantillon constitué selon la méthode des quotas : des quotas croisés ont été établis, de manière à ce que l'échantillon soit globalement représentatif de la structure des établissements du périmètre, en termes de taille salariale, secteur d'activité et région.

Traitement des données : Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de la structure réelle des établissements, puis extrapolés afin d'avoir une vision globale des recrutements sur l'ensemble du secteur au niveau national.

Pour la région Occitanie, **un échantillon de 415 établissements²⁹** ont été interrogés (hors AD).

Les principales conclusions au regard des données nationales

21 SALARIÉS
EFFECTIF MOYEN

85% des entités interrogées étaient des entreprises indépendantes, donc ne relevant pas d'un groupe ou entreprises multi établissements. Cela se traduit également par un effectif moyen par établissement moins important que la moyenne nationale puisque pratiquement $\frac{3}{4}$ des établissements comportent moins de 10 salariés et seulement 6% plus de 50, avec un effectif moyen situé à 21 salariés.

En 2016, 50% des industries alimentaires et 39% des établissements relevant de la coopération agricole, soit des niveaux légèrement moindres qu'au niveau national (respectivement 52% et 44%) ont recruté au moins une personne en CDI, CDD ou contrat d'alternance.

Cela représentait au global **5 250 personnes recrutées pour les établissements situés en région Occitanie en 2016** soit 11% des recrutements nationaux (données très proches de l'enquête BMO).

En nombre de recrutements, l'Occitanie se positionne certes derrière l'Auvergne-Rhône-Alpes et la Normandie, mais tire son épingle du jeu en étant sur un quasi pied d'égalité avec la Bretagne ou les Pays-de-la-Loire, régions dont le poids salarial du secteur est plus important. Cela témoigne d'une vraie vigueur de recrutement dans la région.

Outre des recrutements importants dans les métiers de la production, et dans une moindre mesure dans la famille commercialisation (achat, vente, marketing) les métiers liés à la R&D semblent être particulièrement en demande dans la région.

11%
des recrutements
au national

²⁹ Tous les résultats présentés portent sur périmètre des entreprises relevant des Industries Alimentaires (hors volaille, huile, vins et spiritueux, jus de fruits) et parfois de la Coopération Agricole. Les établissements relevant de l'Alimentation en Détail n'ont pas été intégrés pour les besoins de cette étude

Si une majorité d'établissements (61%) ont recruté des personnes n'ayant jamais travaillé dans leur structure, 20% ont recruté une ou des personnes ayant déjà effectué des missions d'interim ou contrats saisonniers, tandis que pour 22%, une embauche en CDD avait déjà eu lieu auparavant. 9% ont recruté une ou des personnes ayant déjà travaillé dans la structure en tant qu'alternant.

Caractéristiques des personnes recrutées dans les Industries Alimentaires en 2016

- Une part de moins de 30 ans importante (60% soit 3 points de plus que la moyenne nationale).
- En revanche la part des plus de 50 ans est plus faible (seulement 5% contre 7% au national).
- Également un écart hommes-femmes encore plus creusé qu'au national, puisque 60% des personnes recrutées en Occitanie sont des hommes, alors qu'ils sont 54% au niveau national.
- 38% des personnes recrutées le sont en CDI, part bien moindre que la moyenne nationale qui s'élève à 44%, au profit du CDD (52%). Cela peut apparaître contradictoire avec le motif affiché du recrutement puisque moins de recrutements ont été réalisés pour des remplacements de congé que pour des créations de poste (61% des recrutements). Cela traduit sans doute un pilotage à court terme des entreprises en matière de ressources humaines et un manque de visibilité sur le carnet de commandes, les recrutements en CDD représentant alors une main-d'œuvre d'ajustement. Les recrutements en contrat en alternance représentent 9% des recrutements, soit une part identique à la moyenne nationale, avec toutefois une légère primeur donnée aux contrats en apprentissage en Occitanie (par rapport aux contrats de professionnalisation).
- Une part d'ouvriers/employés majoritaire (près de 9 recrutements sur 10), soit à peine plus élevée que la moyenne nationale, au détriment des cadres et des techniciens/agents de maîtrise. Mais cela n'est pas particulièrement marqué.

Focus contrats saisonniers

Le recours aux travailleurs saisonniers est particulièrement répandu dans le secteur en Occitanie puisque 23% des industries agroalimentaires et 51% des Coopératives en embauchent, représentant au total près de 11 428 contrats³⁰, la plaçant **au premier rang des régions recruteuses de travailleurs saisonniers**.

Dans quel contexte économique les établissements recrutent-ils ?

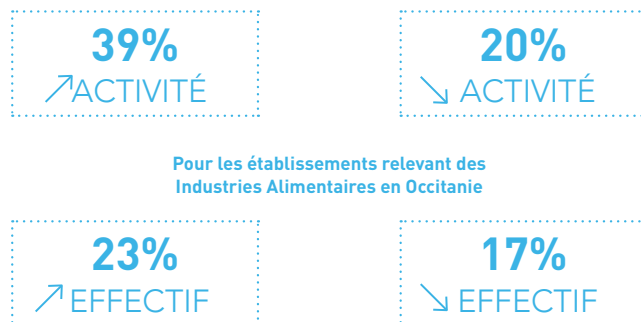
En 2016 en Occitanie 39% des établissements relevant des Industries Alimentaires ont déclaré une activité en hausse (un point de plus que la moyenne nationale) tandis que 20% des établissements ont constaté un recul de leur activité (un point de moins qu'au national). Ces indicateurs, comme indiqué au préalable, traduisent **une bonne santé économique globale du secteur dans la région**.

Les baisses d'activité s'expliquent en premier lieu par un fléchissement de la demande. Également, certains établissements ont fait les frais de l'intensité de la concurrence et des crises agricoles (ou sanitaires), facteurs délétères pour la bonne marche des établissements.

En ce qui concerne l'évolution des effectifs par établissement, cela va dans le même sens puisque 23% des établissements ont déclaré une hausse d'effectif contre 17% ayant déclaré une baisse. La majorité d'entre d'eux restent en stabilité. L'enquête ne nous permet néanmoins pas de quantifier précisément cette hausse ou cette baisse d'effectifs.

Les établissements de 10 salariés et plus sont 37% à avoir augmenté leurs effectifs, soit une part plus importante que pour les moins de 10 salariés. Cette démarcation ne se retrouve pas chez les établissements de plus de 50 salariés qui ne sont pas plus nombreux à déclarer des hausses d'effectifs que les 10 à 49 salariés.

Lorsqu'un rapprochement est fait entre croissance de l'activité et hausse de l'effectif, l'enquête nous montre que les établissements ayant vécu une croissance de leur activité au cours de l'année sont plus souvent ceux ayant également consenti à gonfler leur effectif salariés (par rapport aux établissements ayant connu une activité stable ou en recul).



30 Il est probable que ces chiffres recouvrent en réalité une part de contrats en interim pour motif de pic saisonnier d'activité.

Quelles sont les éventuelles difficultés de recrutements ?

Si sur le plan national, 37% des industries alimentaires déplorent au moins une difficulté dans leur démarche de recrutement, elles sont 41% en Occitanie.

Le secteur des industries agroalimentaires étant très diversifié et comportant une très large palette de métiers, les difficultés sont aussi éclatées. Néanmoins en tendance, les métiers pour lesquels le plus d'entreprises semblent avoir rencontré des difficultés sont les suivants :

- Les métiers de la fonction production (conducteurs de machines, de lignes de production/conditionnement, autoclavistes, sertisseurs...)
- Les métiers de production plus spécialisés « produits » tels que les fromagers, charcutiers, boulangers, bouchers, opérateurs d'abattage
- Les commerciaux
- Les métiers de la logistique (préparateur de commandes, livreur, chauffeur)
- Les métiers de la maintenance (mécaniciens, électromécaniciens...)

Ces difficultés sont associées à des **candidatures insatisfaisantes** (62%), traduisant des compétences détenues par les candidats en inadéquation avec les compétences attendues par les employeurs, ainsi qu'un manque d'expérience. Le manque de professionnalisme et de savoir-être est également un point critique à l'origine de difficultés, et dans une moindre mesure les exigences de candidats non compatibles avec la tenue du poste.

Ces difficultés sont également associées à un **manque de candidatures** (58%), qui pourraient être le fait selon les recruteurs d'un profil recherché rare sur le bassin d'emploi, de conditions d'emploi jugées difficiles par les potentiels candidats (environnement, horaires, pénibilité) ainsi que son corollaire une mauvaise image du métier et du secteur. La concurrence pouvant être exercée par d'autres entreprises relevant d'autres secteurs sur le territoire n'est que très peu identifiée comme pouvant être source d'un déficit de candidatures.

Un **dispositif de recherche inefficace** (7% en Occitanie VS 3% au national) est aussi évoqué comme une des raisons source de difficultés, les établissements n'employant pas toujours les outils et canaux adéquats pour maximiser leurs chances de trouver des candidats intéressants au regard de leurs besoins.

Une part minimale (et inférieure à la moyenne nationale) d'établissements affirment que leur(s) recrutement(s) ont conduit à une rupture du contrat ou un départ anticipé de la personne embauchée. **Les difficultés semblent donc plus se polariser sur la phase de pré-embauche (sourcing du candidat, qualification, savoir-être) que d'intégration des salariés une fois embauchés.**

Quels sont les principaux canaux de recrutements utilisés ?

Au national comme au régional, le flux de recrutement transite en moyenne par deux canaux pour les établissements du secteur alimentaire.

Il a été également demandé dans cette enquête à quels canaux les recruteurs faisaient appel de manière générale ou par quels intermédiaires ils passaient, les principaux sont les suivants :

- **Le bouche-à-oreille et le réseau** (pour près de 50% des IA en Occitanie, 7 points de plus que la moyenne nationale),
- **Pôle emploi, l'Apec ou l'Apecita** (pour 34% d'entre elles, de manière équivalente au % national)
- **Les candidatures spontanées** (23% des IA, soit 2 points de plus qu'au national),
- **Une agence locale, d'interim ou cabinet de recrutement** (14% des IA contre 22% au national)

Le recours à d'autres canaux de recrutements (sites internet spécialisés, site web de candidature interne, écoles et CFA, fédérations professionnelles, réseaux sociaux...) reste marginal.

Une grande partie des demandes de recrutement relève donc du marché dit « caché », rendant le marché de l'offre de travail difficile à appréhender.

Cela montre que les entreprises recourent le plus souvent à des canaux plutôt informels, impliquant le moins de démarches et de dépenses budgétaires a priori, probablement par habitude, ou alors pour des impératifs de praticité et de proximité. Il convient également de se demander si ces pratiques sont effectivement les plus adaptées pour capter les candidats répondant le plus aux besoins identifiés par ces entreprises.

Ce constat invite à s'interroger sur les pratiques de recrutement des entreprises : parviennent-elles à correctement formaliser et exprimer leur besoin ? Pourquoi n'ont-elles pas davantage recours à des intermédiaires professionnels de l'emploi et du recrutement et pourquoi le réseau et bouche à oreille apparaissent encore la meilleure solution pour trouver des personnes lorsqu'elles souhaitent recruter ?

Perspectives pour 2017 ?

Compte tenu de l'antériorité de l'étude (réalisée début 2017 sur les perspectives 2017) il convient de ne pas mentionner les données d'intention pour 2017. Néanmoins ces dernières nous enseignent que **la dynamique de recrutements devrait logiquement se poursuivre**, même si la capacité des recruteurs/employeurs à se projeter sur l'avenir, a fortiori lorsqu'il s'agit d'évaluer la main-d'oeuvre dont ils auront besoin, reste incertaine.

Il est intéressant de noter que **les établissements se projetaient de manière positive sur la croissance de leur activité**, près d'un tiers anticipant une activité en hausse pour 2017.

Concernant leurs projets de développements, les industries agroalimentaires comptaient pour la majorité développer leur activité commerciale et investir dans l'achat de nouveaux matériels, ou encore s'ouvrir à de nouvelles activités. Le développement commercial passera selon l'enquête par des efforts pour encourager la vente en ligne et le marketing digital, mais aussi les projets d'innovation ou encore l'export ou le déploiement d'un nouveau système d'information.

4. L'EMPLOI INTÉRIMAIRE

À fin juillet 2017, la Région Occitanie comptait 55 000 intérimaires³¹ sur son territoire dont 4 100 travaillant dans la Fabrication de denrées alimentaires³² soit 7,5% des effectifs. Ce secteur se situe parmi ceux qui ont recours de manière régulière à l'intérim, certes loin derrière la Construction (plus de 16 000 intérimaires, 30%) mais de manière plus marquée que dans la Fabrication de matériels de transport (i.e. l'aérospatial) qui emploie 2 900 intérimaires ou encore dans la Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et fabrication de machines (1 770). À l'inverse, le secteur du Commerce³³ (5 800 intérimaires), celui du Transport et de l'entreposage (6 100) et, dans une moindre mesure, le secteur des Activités scientifiques et techniques et services administratifs et de soutien³⁴ (4 500) se situent à des niveaux d'emploi intérimaire sensiblement supérieurs.

7,5%
de l'effectif est
intérimaire

Sur un an, l'emploi intérimaire a progressé globalement de 17,3 % en Occitanie (13,1% en France). Cette évolution favorable est un signe de reprise de l'emploi tant au niveau régional qu'au niveau national ; l'intérim étant souvent considéré comme un indicateur avancé de la conjoncture. Dans ce contexte, la Fabrication de denrées alimentaires apparaît comme le secteur le plus dynamique (+28,5% d'emploi intérimaire sur un an en Occitanie) avec celui du Transport et entreposage (+31%) et la construction (+28%) affichant ainsi des signes de bonne santé sur le marché de l'emploi.

Ces données confirment les difficultés de recrutement que connaît le secteur et le manque d'anticipation des entreprises. L'intérim est donc une variable d'ajustement et un canal de recrutement pour le secteur.



31 Nombre total d'intérimaires présents, données CVS Pôle emploi

32 Selon la nomenclature des activités françaises (NAF), Insee.

33 Le commerce intègre des activités de commerce de gros dont certaines relèvent du champ de l'agroalimentaire tel que défini dans la présente étude mais qui sont indissociables dans les données disponibles.

34 Ce secteur comprend notamment ce qui relève des « services aux entreprises » (ingénierie, comptabilité, gestion, R&D...).

À retenir !



- Le volume d'offres d'emploi dans les métiers de l'agroalimentaire est conséquent et en forte progression sur la période récente. Le métier « Conduite d'équipement de production alimentaire » est même le métier industriel qui rassemble le plus grand nombre d'offres d'emploi sur la région.
- Les tensions sur le marché du travail sont également fortes traduisant une situation difficile pour les entreprises qui souhaitent recruter.
- Le secteur agroalimentaire est le premier secteur industriel pourvoyeur de projets de recrutements.
- Le recours aux saisonniers (notamment via l'intérim) est fréquent en partie pour pallier le manque chronique de main-d'œuvre dans le secteur. L'intérim est également une méthode de recrutement permettant l'accès à des emplois pérennes.
- Les candidatures insatisfaisantes et le défaut de candidats apparaissent comme les premières raisons évoquées par les entreprises aux difficultés de recrutement rencontrées. Le défaut de candidat se traduit notamment par la rareté de certains profils sur le bassin d'emploi dans lequel l'entreprise recrute.
- Malgré ces difficultés, les entreprises régionales du secteur privilégient des canaux de recrutements directs et informels (réseau, bouche-à-oreille, candidatures spontanées) de manière plus marquée qu'au niveau national. Ce constat marque l'importance du marché caché qui implique une sous-estimation des besoins en main-d'œuvre des entreprises au travers des données officielles disponibles.



04



ÉTAT DES LIEUX DE LA FORMATION :

1. DISPOSITIFS DE FORMATION INITIALE

1.1. PRINCIPALES DONNÉES SUR LES EFFECTIFS

Préambule méthodologique : les formations ont été identifiées à partir de la liste de métiers préalablement établie et classée par famille. Le champ retenu pour les formations est donc relativement large, il inclut toutes les formations pouvant mener à un des métiers de l'agroalimentaire. L'objectif était de rendre compte du vivier potentiel de compétences sur le territoire régional, étant entendu que pour la plupart de ces formations, l'agroalimentaire ne constitue qu'un des débouchés possibles. Vous retrouverez en annexe la liste complète des formations sélectionnées.

Les effectifs en formation initiale par famille et par niveau

Famille	Niveau de formation					Total en %	Total
	V	IV	III	II	I		
Production	50%	41%	4%	2%	3%	100%	10 656
Contrôle, analyse, qualité	2%	18%	58%	22%	0%	100%	1 067
Logistique	30%	46%	23%	1%	0%	100%	2 264
Commerce	8%	59%	31%	1%	1%	100%	20 727
Achat	0%	0%	0%	38%	62%	100%	93
Maintenance	0%	74%	24%	2%	0%	100%	6 987
R&D	0%	35%	53%	1%	11%	100%	3 161
Moyenne générale	17%	54%	25%	2%	2%	100%	44 955

Sources : Education nationale, Draaf, Région Occitanie
Traitement Carif-Oref Occitanie

Les formations du **commerce** offrent le plus important vivier de compétences, avec bien sûr des débouchés bien au-delà de l'agroalimentaire (ce qui rend complexe l'analyse de ces données). On trouve dans cette famille des formations phares en grande majorité de niveaux IV et III. Le Bac pro Commerce rassemble à lui seul plus de 6 000 apprenants, le Bac pro Accueil relation clients usagers et le BTS Management des unités commerciales regroupent chacun environ 2 000 personnes. L'apprentissage est relativement bien développé dans les formations de cette famille, en particulier au niveau V où il concerne la moitié des effectifs.

Plus de 44 900 élèves, étudiants ou apprentis suivent une formation pouvant mener à un métier de l'agroalimentaire en Occitanie en 2016.

Les formations de la famille **production** sont celles qui sont les plus spécifiquement liées à l'agroalimentaire et à l'alimentation avec une offre centrée sur les niveaux V et IV. Au niveau V, le CAP Cuisine rassemble 1 900 élèves et apprentis, le CAP Pâtissier 900, le CAP Boulanger près de 800 et le CAP Boucher plus de 700. Au niveau IV, on retrouve essentiellement le Bac pro Cuisine avec 1 600 personnes mais également le Bac pro Bio-industries de transformation (150 apprenants) directement tourné vers l'industrie agroalimentaire. De la même manière, même s'il s'agit d'effectifs plus modestes, le Bac pro Pilote de ligne de production rassemble en région 51 apprenants. Au niveau III, deux formations offrent des débouchés importants dans l'agroalimentaire : le BTSA Viticulture oenologie (235 apprenants) et le BTSA Sciences et technologies des aliments spécialité aliments et processus technologiques (142). Si l'apprentissage est très présent dans les métiers de bouche (de 60% à plus de 90% dans certaines formations) il occupe une proportion plus faible dans les métiers plus directement tournés vers l'industrie agroalimentaire (de 4% pour le Bac pro Bio-industries de transformation à 24% pour le BTSA Sciences et technologie des aliments).

Près de 7 000 personnes suivent une formation dans le domaine de la **maintenance** (dont 10% en moyenne en apprentissage). Les trois quarts des effectifs se concentrent sur des formations de niveau IV en particulier les Bac pro Électrotechnique énergie équipements communicants et Maintenance des équipements industriels (respectivement 2 280 et 1 760 personnes), ce dernier correspondant plus directement aux besoins du secteur. Au niveau III, le BTS Électrotechnique rassemble 814 personnes, le BTS Maintenance des systèmes option systèmes de production 604.

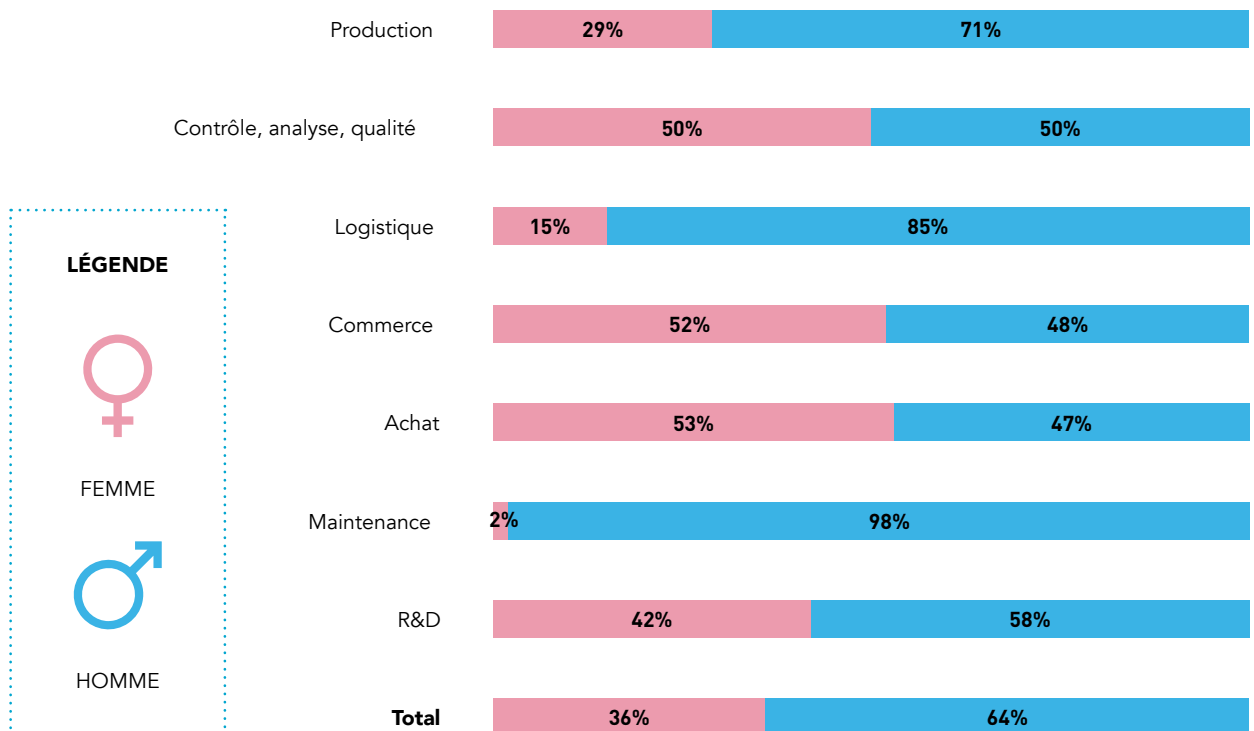
Les formations apparentées à la **recherche & développement** sont en majorité de niveau III avec notamment les DUT Génie biologique qui regroupent 460 étudiants (cette formation offrant des débouchés aussi dans le domaine de la qualité).

Dans les formations de la **logistique** et des **transports**, on trouve notamment le Bac pro Logistique (600 personnes), le CAP Conducteur routier marchandises (330) et le BTS Transport et prestations logistiques (240).

Près de 60% des effectifs se concentrent dans des formations de niveau III dans le domaine « **contrôle, analyse, qualité** » avec des formations phares pour l'agroalimentaire : le BTSA Analyses agricoles, biologiques et biotechnologiques ANABIOTEC (200 apprenants), le BTS Bioanalyses et contrôle (110) et le BTS Qualité dans les industries alimentaires et les bio industries (64).

Les formations associées directement à la fonction **achat** comptent un nombre limité d'apprenants exclusivement sur des niveaux I et II.

Les effectifs en formation initiale par famille et par sexe - 2016



Sources : Éducation nationale, Draaf, Région Occitanie
Traitement Carif-Oref Occitanie



À l'image des caractéristiques des emplois de l'agroalimentaire, les effectifs en formation sont essentiellement masculins en particulier dans la production, la maintenance et la logistique. En revanche, à l'inverse de ce que l'on constate **au niveau des emplois, la part des femmes en formation s'élève à mesure que le niveau de formation s'élève**. Ainsi si seuls 30% des apprenants de niveau V sont des femmes, ces dernières occupent 38% des places en niveau III et 45% en niveau I.

EFFECTIFS EN FORMATION
ESSENTIELLEMENT
MASCULINS

Dans le domaine de la **production**, les hommes sont très largement majoritaires dans les formations de boucher, charcutier-traiteur (97%) et de boulangerie (92% en moyenne dans les CAP et BP). Les femmes occupent cependant 41% des effectifs dans le Bac pro Boulanger pâtissier et 47% dans le Bac techno sciences et technologies de l'agronomie et du vivant spécialité agronomie, alimentation, environnement, territoires. La parité est également quasiment atteinte dans le cadre du CAP Agent polyvalent de restauration (46%). Enfin, à noter que le Bac pro Bio-industries de transformation est la seule formation d'importance³⁵ du domaine de la production comptant une majorité de femmes (54%).

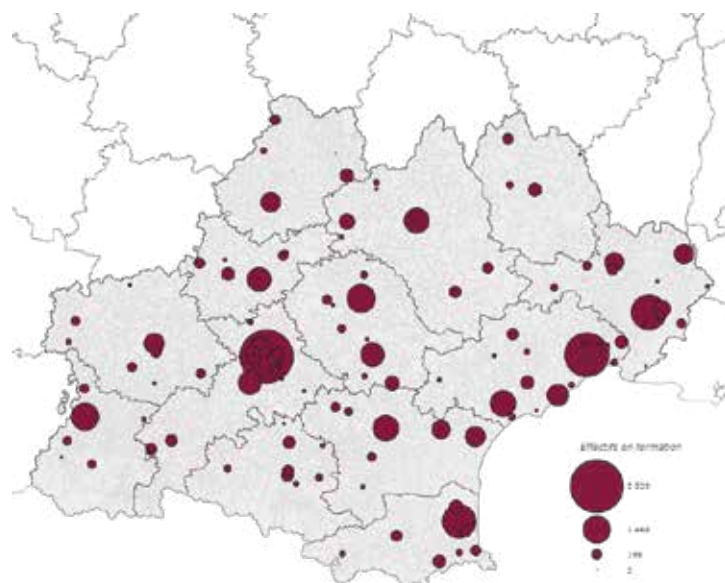
La parité est respectée dans les formations du **contrôle, analyse, qualité** où les femmes sont même largement majoritaires dans le BTS Bioanalyses et contrôle (70%). Paradoxalement, elles n'occupent cependant qu'un quart des effectifs dans le cadre du DUT Hygiène sécurité environnement.

Les formations associées à la **logistique** sont très largement masculines en particulier dans le domaine de la conduite (97% d'hommes).

Les femmes sont majoritaires dans les **formations commerciales**. Leur part atteint 80% dans le Bac pro Accueil relation clients usagers et 65% dans le CAP Employé de vente spécialisé produits alimentaires. Elles restent cependant minoritaires dans les BTS Technico-commerciaux (27% dans celui proposé par l'Education nationale et 42% dans celui du ministère de l'Agriculture) même si elles représentent 56% des effectifs du DUT Techniques de commercialisation.

Le domaine de la **maintenance** est celui qui est le moins fréquenté par les femmes. Le Bac pro Electrotechnique énergie équipements communicants compte 33 femmes pour 2 245 hommes.

Répartition des effectifs en formation initiale en Occitanie - 2016



Sources : Education nationale, Draaf, Région Occitanie
Traitement Carif-Oref Occitanie



35 Parmi les formations rassemblant plus de 100 apprenants.

Les formations initiales associées aux métiers de l'agroalimentaire sont globalement proposées sur l'ensemble du territoire. La répartition des effectifs en formation n'échappe cependant qu'en partie au phénomène de métropolisation constaté par ailleurs sur le plan démographique notamment. Ainsi la Haute-Garonne et l'Hérault rassemblent respectivement 22% et 18% des effectifs. Le Gard arrive en troisième position avec 12% des effectifs en formation. À l'inverse certains départements sont très peu pourvus à l'image de la Lozère (1% des effectifs), de l'Ariège (2%), du Lot (3%) ou même du Tarn-et-Garonne et du Gers (4% chacun) qui sont pourtant des départements orientés vers l'agriculture et l'agroalimentaire.

La situation varie cependant selon les domaines de formation :

- Dans le domaine de la **production**, lié plus fortement aux cœurs de compétences de l'agroalimentaire, les effectifs en formation sont répartis de manière plus homogène sur le territoire régional. Si la Haute-Garonne et l'Hérault arrivent toujours en tête, le Tarn concentre 10% des effectifs, l'Aude 9%, l'Aveyron 8%. La Haute-Garonne et l'Hérault rassemblent notamment près de la moitié des effectifs du CAP Cuisine. Le Tarn accueille 41% des effectifs du Bac pro Bio-industries de transformation à Castres. 23% des effectifs de cette formation sont par ailleurs dans le Gard à Bagnols-sur-Cèze. L'Aude rassemble 30% des effectifs dans le cadre du Bac pro AG Conduite et gestion de l'exploitation agricole spécialité vigne et vin (Carcassonne) et un quart des effectifs régionaux du CAP Charcutier-traiteur (Carcassonne et Lézignan). 18% des apprenants dans le cadre de ce diplôme sont dans les Pyrénées-Orientales. Le Gers et les Hautes-Pyrénées regroupent chacun 4% des effectifs en formation dans la production. Dans le Gers on trouve deux formations phares de l'agroalimentaire : le BTSA Sciences et technologies des aliments spécialité aliments et processus technologiques et le BTSA Viticulture OEnologie. À moindre échelle le Bac pro Bio-industries de transformation et le Bac pro AG Conduite et gestion de l'exploitation agricole spécialité vigne et vin complètent cette offre. Les Hautes-Pyrénées accueillent à Tarbes 20% des effectifs régionaux du Bac pro Boulanger pâtissier. L'Aveyron en accueille une proportion équivalente ainsi que 17% des effectifs régionaux du Bac techno STAV spécialité agronomie – alimentation – environnement – territoires. Le poids des formations associées au domaine de la production est plus faible dans les autres départements : l'Ariège, le Lot, la Lozère et le Tarn-et-Garonne rassemblent en moyenne 2% à 4% des effectifs.
- Dans le domaine du **contrôle, analyse, qualité**, deux départements se distinguent : l'Aveyron et la Haute-Garonne. L'Aveyron rassemble près d'un quart des effectifs régionaux en particulier dans le cadre du BTSA Analyses agricoles, biologiques et biotechnologiques qui accueille 75 personnes soit 37% de l'effectif régional. La Haute-Garonne concentre globalement 18% des effectifs notamment dans le cadre du BTSA Analyses agricoles, biologiques et biotechnologiques et du BTS Bioanalyses et contrôle.
- La Haute-Garonne, le Gard et les Pyrénées-Orientales accueillent une proportion équivalente d'élèves, étudiants et apprentis dans le domaine de la **logistique** (18%). La Haute-Garonne (Toulouse en l'occurrence) regroupe 31% des effectifs du Bac pro Conducteur transport routier marchandises et 23 % des effectifs du BTS Transport et prestations logistiques. Le Gard rassemble 30% des effectifs en Bac pro Logistique soit près de 180 personnes (sur les 600 que compte ce diplôme en Occitanie) répartis sur 4 villes. Les Pyrénées-Orientales accueillent un quart des effectifs dans le cadre du Bac pro Transport ; c'est par ailleurs le seul département à proposer le DUT Gestion logistique et transport (120 étudiants sur Perpignan).
- Le domaine du **commerce** se caractérise par une concentration plus forte des effectifs sur la Haute-Garonne (24%) et l'Hérault (20%). La Haute-Garonne accueille notamment 35% des effectifs du Bac pro Vente (prospection – négociation – suivi de clientèle) et près de la moitié des étudiants du BTS Commerce international à référentiel commun européen. L'Hérault regroupe 30% des étudiants en DUT Techniques de commercialisation et 40% des effectifs du Titre homologué de niveau III Gestionnaire d'unité commerciale. Ces deux départements concentrent aussi les formations commerciales plus directement ciblées sur l'agroalimentaire en particulier la Licence Droit économie gestion option commerce et vente dans les industries agroalimentaires et le Master Droit économie gestion : marketing, vente dans les industries agroalimentaires.



22%
HAUTE-GARONNE

18%
HÉRAULT

12%
GARD

4%
TARN-ET-GARONNE

4%
GERS

3%
LOT

2%
ARIÈGE

1%
LOZÈRE

- La Haute-Garonne regroupe à elle seule 27% des effectifs de la **maintenance** notamment dans le cadre du Bac pro Maintenance des équipements industriels (32% des effectifs régionaux) et du DUT Génie industriel et maintenance (51%).
- Dans le domaine de la **recherche & développement** comme dans celui des **achats**, les effectifs se concentrent sur Toulouse et Montpellier du fait d'une offre de formation centrée sur les niveaux I, II et III. A noter toutefois la présence du DUT Génie biologique sur Auch (94 étudiants) et Perpignan (142 étudiants) et la présence du BTS Biotechnologies sur Decazeville et Nîmes (respectivement 50 et 40 étudiants environ).

La vie des diplômés :

Les diplômés évoluent afin de mieux répondre aux besoins en compétences identifiés. Voici quelques exemples d'évolutions sur les formations du champ retenu :

- Le Bac pro Conduite et gestion de l'exploitation agricole option vigne et vin est remplacé par le Bac pro Conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole (première session en 2019)
- Le CAP Distribution objets services clientèle a été remplacé par le Cap Opérateur/Opératrice de service-relation client et livraison (première session en 2018)
- Le CAPA Opérateur en industrie agroalimentaires a ouvert en septembre 2017 avec deux spécialités proposées : conduite de machines et transformation de produits alimentaires
- Le Manager de projet en agroalimentaire (TH 1) a ouvert en apprentissage en 2017
- La Licence pro sciences, technologies, santé mention qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement a remplacé la Licence pro industrie agroalimentaire, alimentation spécialité qualité et sécurité sanitaire des aliments

2. FOCUS SUR L'APPRENTISSAGE

Les effectifs en apprentissage par famille et niveau

Famille	Niveau de formation					Total en %	Total 2016
	V	IV	III	II	I		
Production	76%	12%	3%	2%	7%	100%	5 528
Contrôle, analyse, qualité	0%	0%	13%	87%	0%	100%	93
Logistique	59%	17%	20%	4%	0%	100%	646
Commerce	29%	20%	44%	3%	4%	100%	3 073
Achat	0%	0%	0%	48%	52%	100%	21
Maintenance	0%	35%	61%	4%	0%	100%	736
R&D	0%	0%	63%	0%	37%	100%	168
Moyenne générale	53%	16%	22%	3%	6%	100%	10 265

Source : Région Occitanie
Traitement Carif-Oref Occitanie

L'apprentissage est particulièrement développé dans les formations liées à la production. Dans cette famille, plus d'un apprenant sur deux est un apprenti. L'apprentissage est particulièrement développé dans les formations de niveau V puisque plus de la moitié des apprentis suit une formation de ce niveau (contre 17% en moyenne sur l'ensemble des effectifs en formation initiale), cette proportion atteignant 76% dans la **production**. Dans cette famille, Les CAP liés aux métiers de bouche rassemblent notamment un très grand nombre d'apprentis. Au niveau IV, le Bac pro Pilote de ligne de production compte plus de 30% d'apprentis. Au niveau III, si les effectifs sont nettement plus modestes, il est à noter que le BTS Viticulture œnologie regroupe près d'une centaine d'apprentis soit 42% de ses effectifs. Les niveaux supérieurs sont également ouverts à l'apprentissage via des diplômes d'ingénieurs, masters ou titres.

Sur les 44 955 personnes en formation initiale, 10 265 sont apprentis soit près de 23%.

Les effectifs en apprentissage sont modestes dans le **contrôle, analyse, qualité** et se concentrent essentiellement sur les niveaux II (diverses licences).

Dans la **logistique**, près de 6 apprentis sur 10 suivent une formation de niveau V (CAP Conducteur routier marchandises, opérateur logistique, distribution objets services clientèles).

Le domaine du **commerce** propose une offre importante de niveau III : près de 30% des apprenants en BTS Management des unités commerciales sont apprentis (soit 570 apprentis). La part de l'apprentissage est également significative (22%) dans le cadre des BTS et BTSA Technico-commercial. Au niveau supérieur (Licences, Master) l'Ifrria propose une offre de formation dédiée aux industries alimentaires à Toulouse et à Montpellier à la demande des entreprises de la région.

De la même manière, le poids du niveau III est conséquent dans le domaine de la **maintenance** avec notamment le BTS Maintenance des systèmes option systèmes de production (254 apprentis soit 42% des effectifs) ou encore le BTS Électrotechnique (186 apprentis soit 23%).

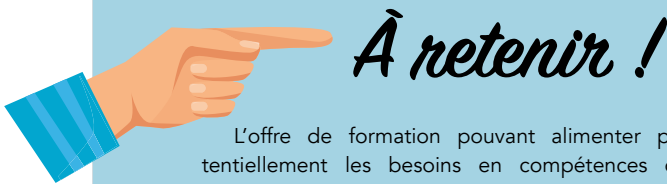
Dans la **recherche & développement**, l'apprentissage est peu développé et ne concerne que 5% des apprenants essentiellement dans le cadre de BTS.

Des formations spécifiques aux besoins du secteur : l'offre de formation de l'Ifrria Occitanie

Le CFA de la Filière alimentaire propose, en partenariat avec d'autres centres de formation, des formations adaptées au secteur du niveau V au niveau I.

- CAPA Opérateur en industries agroalimentaires
- Bac pro Pilote de ligne de production
- Bac pro Maintenance des équipements industriels
- Bac pro Bio-industries de transformation
- BTSA Viticulture-œnologie
- BTSA Sciences et technologies des aliments spécialité aliments et processus technologiques
- BTS Maintenance des systèmes option systèmes de production
- Titre RNCP de niveau II Responsable du développement en agro-industrie
- Licence Droit, économie, gestion option commerce et vente dans les industries agroalimentaires
- Licence pro Commerce et distribution mention management et gestion de rayon
- Master Droit, économie, gestion : marketing, vente dans les industries agroalimentaires
- Master Management stratégique de la distribution
- Titre RNCP de niveau I Manager de projet transversal en agroalimentaire

NB : l'ensemble de ces formations sont intégrées dans les données présentées dans l'étude



À retenir !

L'offre de formation pouvant alimenter potentiellement les besoins en compétences de l'agroalimentaire est conséquente, diversifiée et irrigue l'ensemble du territoire régional. Seuls les effectifs dans le domaine de la maintenance semblent relativement faibles au regard de l'ensemble des besoins industriels de la région et concentrés en Haute-Garonne.

L'apprentissage est bien développé notamment dans les formations aux métiers de la production mais l'offre reste ciblée sur les niveaux V.

D'une manière générale, les difficultés de recrutements de l'agroalimentaire ne semblent pas tant liées à un manque substantiel d'effectifs en formation initiale qu'à un manque d'attractivité générale du secteur (voire une méconnaissance). Certaines industries, plus connues, jouissant d'une meilleure image, semblent « absorber » les compétences qui pourraient être déployées dans l'agroalimentaire.



2. DISPOSITIFS DE FORMATION CONTINUE

1. GESTION DE LA FORMATION DANS LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Les pratiques des entreprises en matière de formation sont très marquées par leur taille et les compétences de gestion RH / formation présentes dans l'organisation.

L'environnement légal et juridique de la formation a connu une très forte évolution sur les 15 dernières années (deux réformes majeures en dix ans) ce qui a rendu non seulement l'accès à la formation et sa gestion plus complexe, mais qui a également mis l'accent sur la nécessité d'aborder le développement des compétences avec une vision prévisionnelle (GPEC). De ce fait, les entreprises doivent passer d'une administration de la formation à une gestion des compétences. Mais cette évolution est freinée par les moyens dont disposent les TPE et PME pour investir cette fonction.

L'outil historique qui remplit quasi intégralement les approches formation au sein des entreprises est le plan de formation. Cet outil, au service des besoins en compétences identifiés par l'entreprise pour accompagner sa stratégie et ses évolutions, est clairement identifié et connu par les directions.

Pour illustration, lorsque l'on interroge les entreprises sur la présence d'un plan de formation, 60% déclarent en utiliser un et une entreprise sur deux ne précise pas comment est réparti son budget formation sur les différents axes (métier, qualité, sécurité, management, bureautique, langues...).

La taille critique des 50 salariés est également un facteur d'explication de cette distance avec l'articulation d'un plan de formation : les obligations liées au dialogue social sont souvent un déclencheur dans la mise en place, la structuration et la communication du plan de formation.

De même, les entreprises qui se sont engagées dans des démarches de certification s'outillent plus rapidement : les différents référentiels exigent la plupart du temps la mise en place d'un processus de gestion des compétences dont le plan de formation est la colonne vertébrale.

On constate donc que la formation est un levier privilégié des entreprises lorsqu'on les questionne sur les actions à mettre en place pour accompagner leurs enjeux de développement, mais qu'elle reste insuffisamment organisée autour de démarches GPEC.



Taux d'accès à la formation pour les entreprises

La formation est un élément essentiel pour le développement de l'activité des entreprises et pour la montée en compétences des salariés mais le taux d'accès à la formation est fonction de la taille.

Effectivement, comme l'indiquent les deux graphiques ci-dessous, cette inégalité d'accès à la formation marquée pour les TPE est en grande partie liée à une contrainte de nature organisationnelle, faisant que celles-ci peuvent difficilement pallier l'absence d'un salarié parti en formation sans envisager son remplacement. Le pilotage de l'activité à plus court terme (variations du carnet de commandes) est également parfois incompatible avec la planification de sessions de formations qui n'ont lieu qu'à quelques dates au cours de l'année. L'absence de personnel dédié à la gestion du personnel ou du développement humain fait que la formation passe au second plan des préoccupations pour le chef d'entreprise. Quant aux salariés, ils sont encore peu investis dans les questions liées à leur formation, même si les évolutions actuelles poussent ces derniers à être acteurs de leur parcours professionnel et à se saisir de la formation comme d'une réelle opportunité.

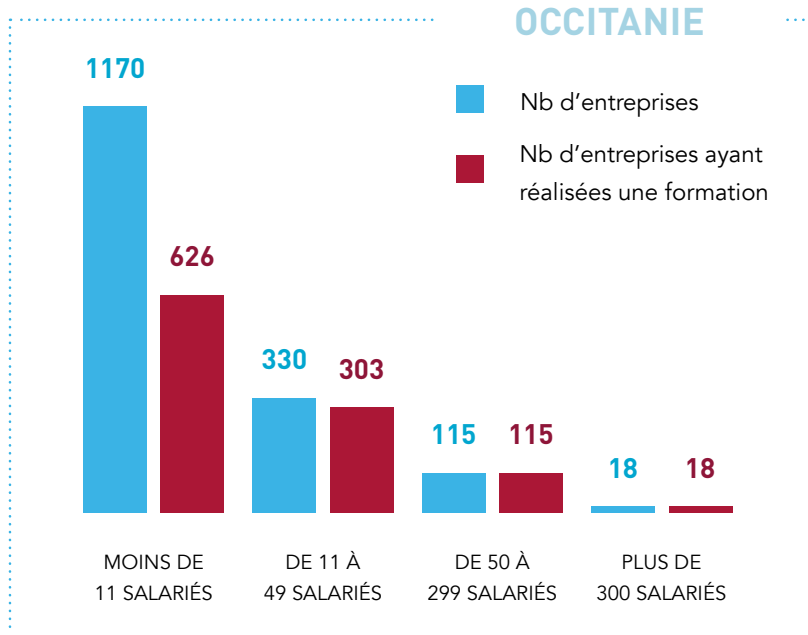


Figure 1 : Nombre d'entreprises ayant réalisé une formation en Occitanie - Opcalim

En effet, on constate en 2016 que 54% entreprises de moins de 11 salariés d'Occitanie ont réalisé au moins une formation dans le cadre du plan de formation, 92% des entreprises de 11 à 49 salariés ont effectué une formation et 100% pour les entreprises de plus de 50 salariés.

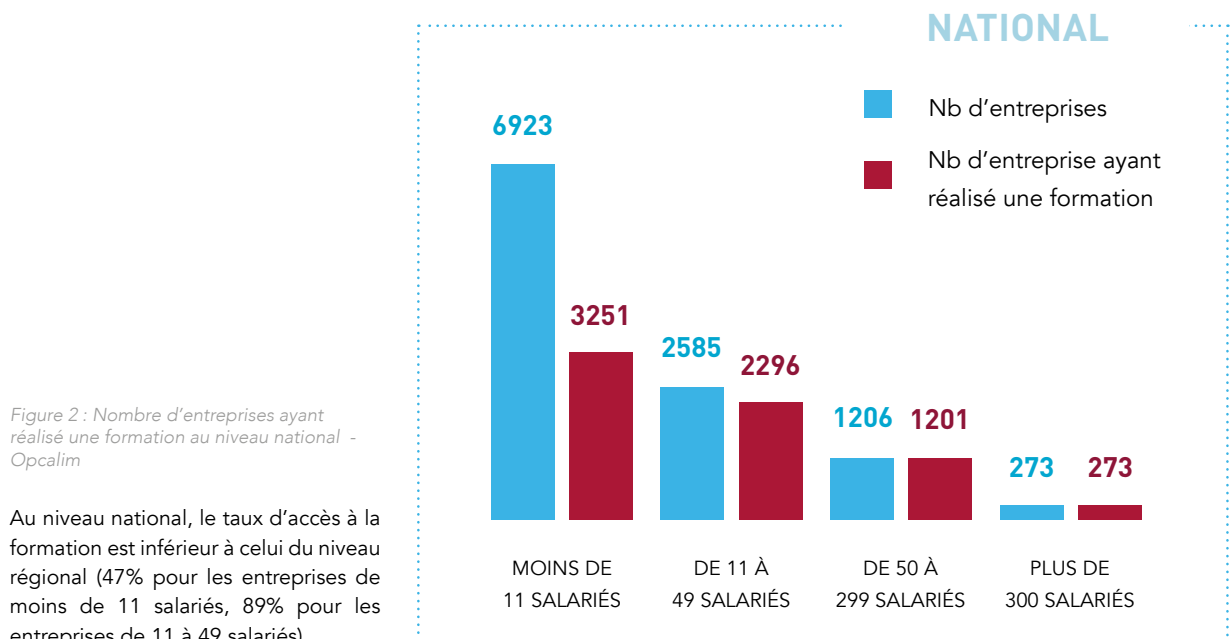


Figure 2 : Nombre d'entreprises ayant réalisé une formation au niveau national - Opcalim

Au niveau national, le taux d'accès à la formation est inférieur à celui du niveau régional (47% pour les entreprises de moins de 11 salariés, 89% pour les entreprises de 11 à 49 salariés)

Les TPE-PME semblent bénéficier de politiques d'accompagnement plus soutenues, notamment s'inscrivant dans des actions de formations collectives clé en main sur l'ensemble du territoire et sur des thématiques très variées.

Si on compare les données entre 2016 et 2015, le taux d'accès à la formation est en progression pour les entreprises de moins de 11 salariés (+8,30%) en Occitanie, comme au niveau national (+6,15%). Cela démontre une dynamique croissante des TPE agroalimentaires en matière de formation.

Salariés bénéficiaires de formation

Comme nous l'avons mis en évidence pour le nombre d'entreprises ayant réalisé une formation, le nombre de salariés bénéficiaires varie selon la taille de l'entreprise.

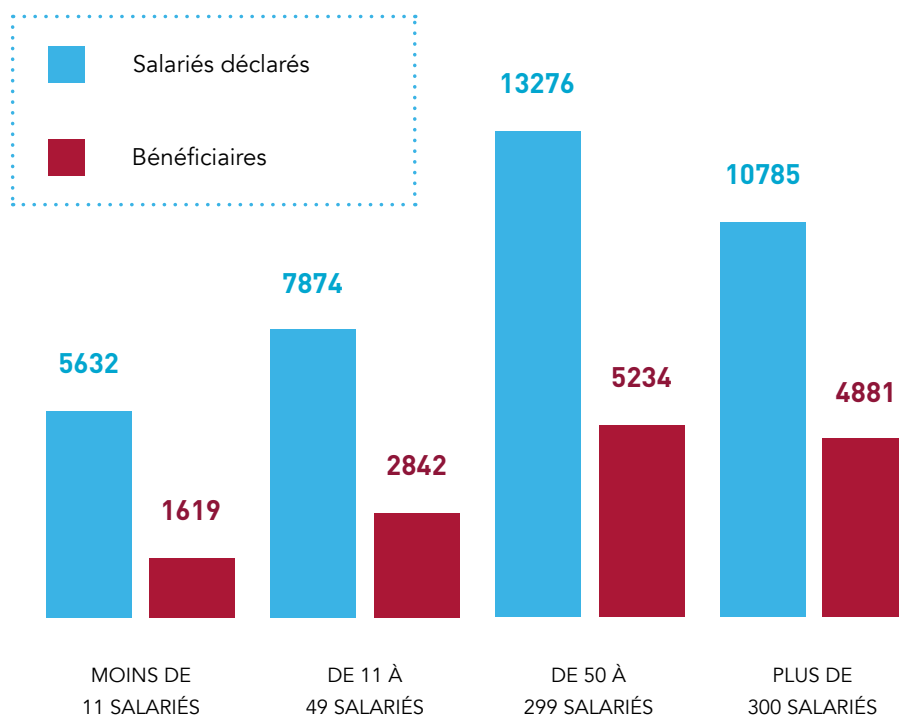


Figure 3 : Nombre de bénéficiaires par seuil d'effectif - Opcalim

Dans un contexte de progression globale du nombre de bénéficiaires au niveau national (+3,7%), tous seuils d'effectifs confondus, le constat au niveau régional est contrasté : nous pouvons constater une légère baisse, entre 2015 et 2016 du nombre de bénéficiaires pour les structures de moins de 11 salariés et de 11 à 49 salariés, pouvant s'expliquer par les difficultés à organiser le remplacement des salariés en formation ; tandis qu'une augmentation très significative (+28,4%) du nombre de bénéficiaires est observée pour les entreprises de 50 à 299 salariés ainsi que pour les entreprises de plus de 300 salariés (+10%).

Les entreprises d'Occitanie n'ont pourtant pas de retard à récupérer en la matière : le taux d'accès à la formation y est globalement plus favorable, avec un écart se creusant au niveau des PME en particulier, soulignant la dynamique de développement et d'adaptation des compétences des entreprises de la région.



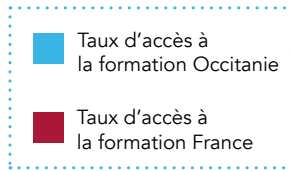
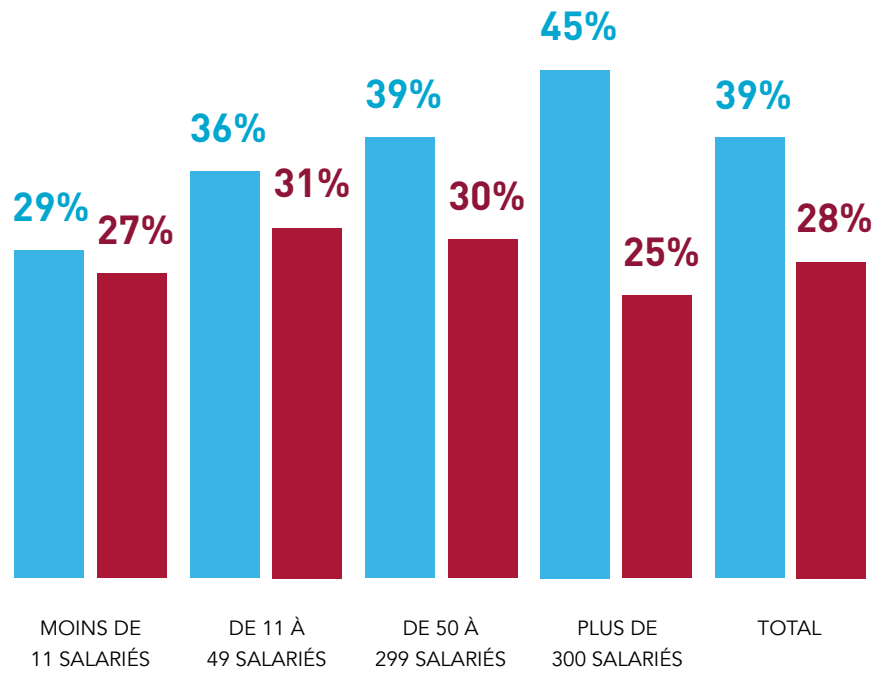


Figure 4 : Comparatif du taux d'accès à la formation



Catégories des bénéficiaires

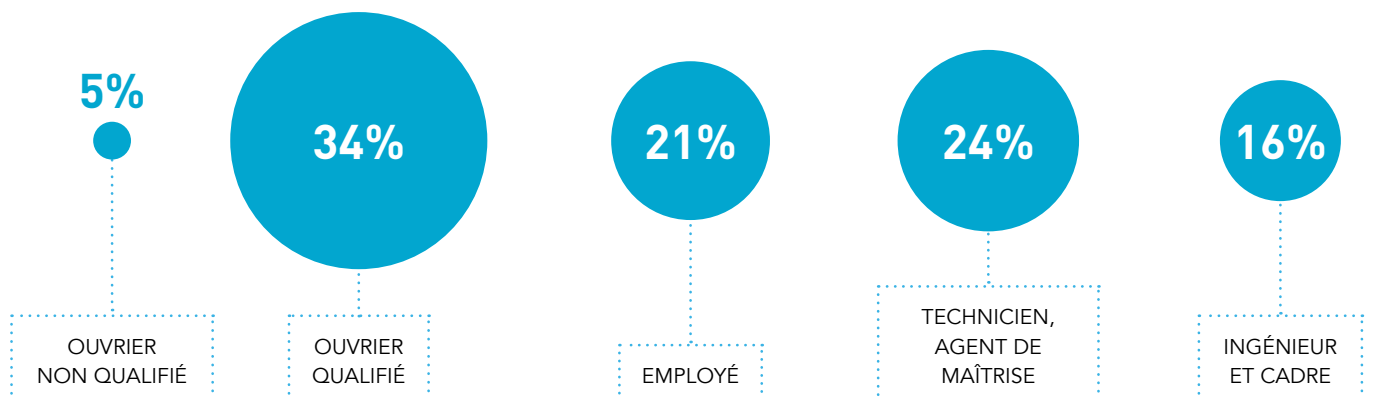


Figure 5 : Bénéficiaires de formation par CSP

Ouvriers et employés demeurent sous-représentés dans la formation par rapport à leur poids dans les effectifs salariés des entreprises.

Ils représentent tout de même 60% des bénéficiaires de la formation. Cela conforte la volonté des dirigeants des entreprises agro-alimentaires de faire monter en compétence les bas niveaux de qualification. Même si les ouvriers dits non qualifiés constituent le parent pauvre de l'accès aux formations, ils représentent seulement 5% des bénéficiaires.

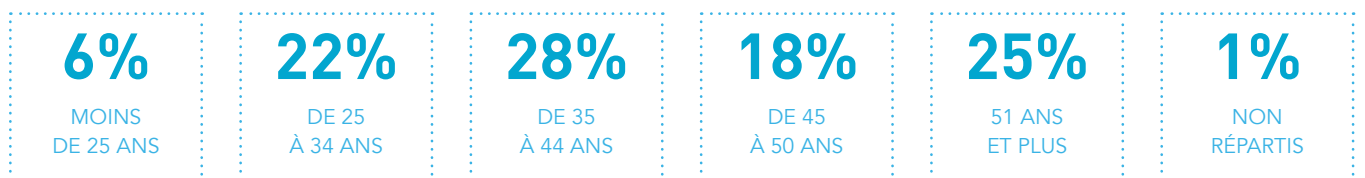
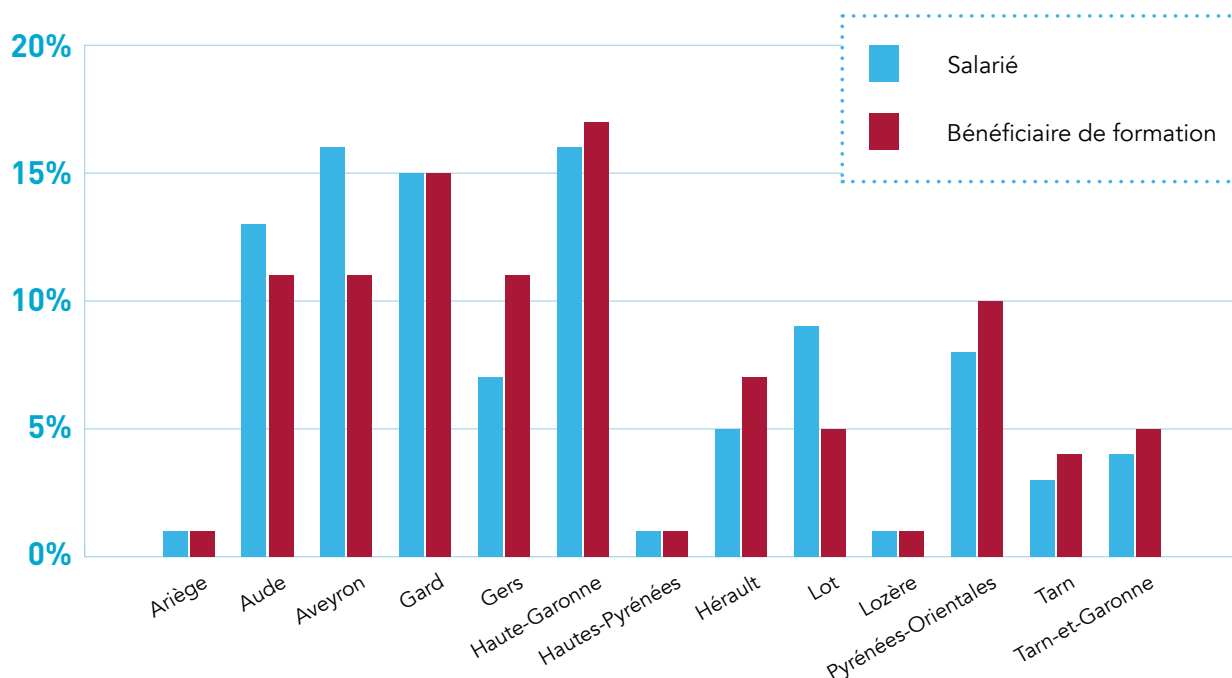


Figure 6 : Nombre de bénéficiaires par tranche d'âge en Occitanie

Un enjeu dans les années à venir sera d'intégrer de jeunes collaborateurs avec un tutorat organisé, et un management générationnel structuré s'appuyant sur les plus anciens et de réaliser de véritables parcours d'intégration avec une transmission de compétences (des salariés anciens vers les nouveaux arrivants, mais aussi des jeunes embauchés vers les autres catégories de salariés).

Répartition des salariés formés par département

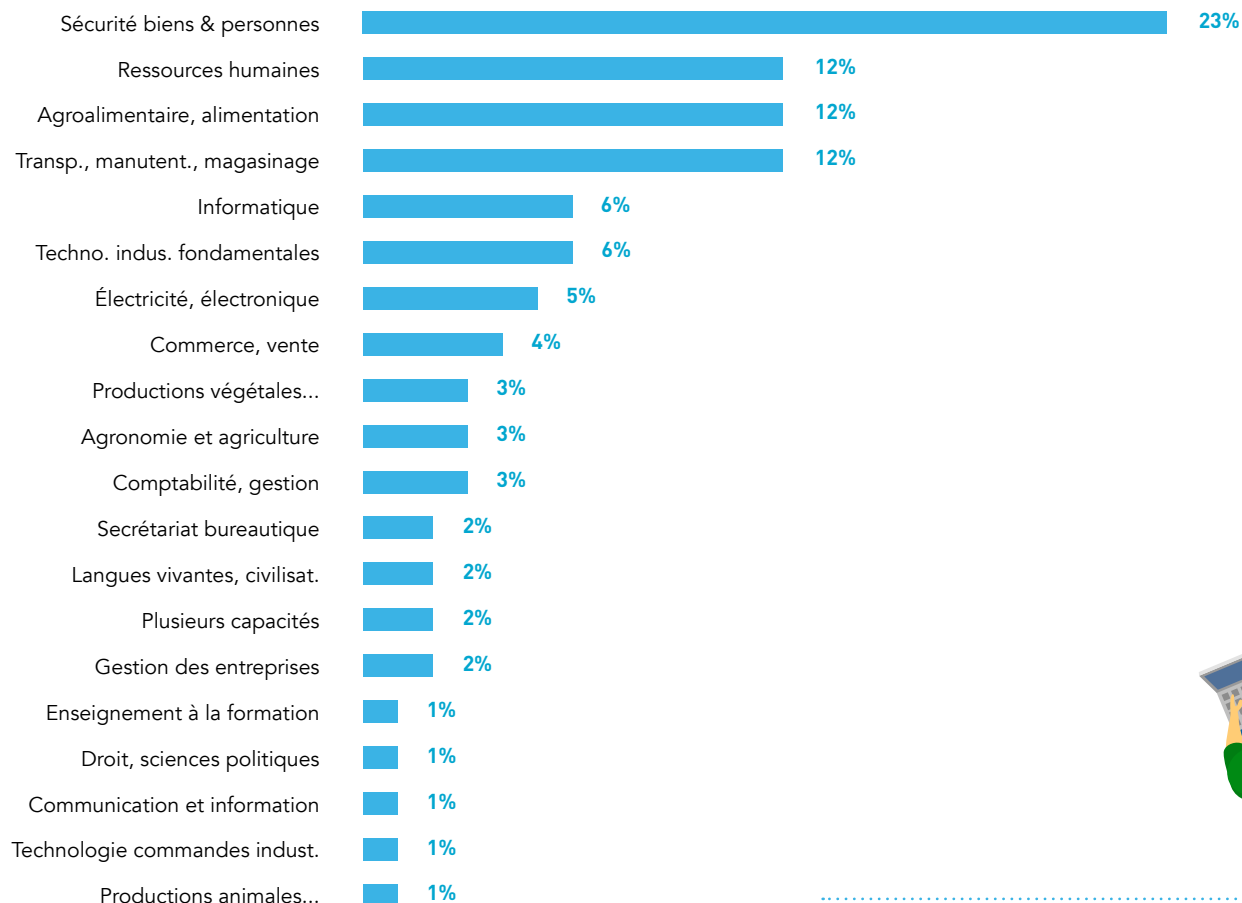
Existe-t-il une répartition différente entre la répartition des salariés par département et la répartition des bénéficiaires de formation ?



En comparant la répartition des salariés par département et les bénéficiaires de la formation, on constate que les salariés audois, les aveyronnais et lotois ont moins accès à la formation. Ceci peut s'expliquer par une offre de formation moins importante sur ces territoires plus ruraux. Alors que les salariés des départements de l'Hérault, du Gers, de la Haute-Garonne et des Pyrénées-Orientales réalisent davantage de formations.

Les 20 premiers domaines de formation dans le cadre du plan de formation

Les domaines principaux de formation en Occitanie



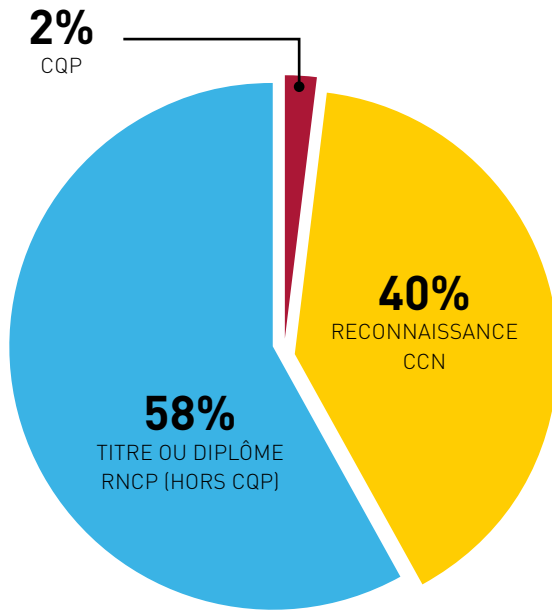
Les formations obligatoires et techniques métier tiennent le haut de l'affiche compte tenu des contraintes réglementaires et l'évolution des technologies assez prégnantes dans le secteur agroalimentaire.

Les formations ressources humaines comprenant également les formations au management, à l'animation d'équipe et au développement personnel occupent une place importante, cela démontre une prise en compte du facteur humain, de la volonté des entreprises de développer une réelle gestion des compétences relationnelles pour renforcer le management de proximité, l'animation et la communication en équipe, dans le but d'accompagner la croissance de l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation :

De 2015 à 2016 le nombre de contrats de professionnalisation a connu une très forte augmentation en Occitanie : **+43,4%** de stagiaires (**+15,4%** au niveau national), il en va de même pour le nombre d'heures de formation moyen en progression de 32,6%.

- Un accès à la qualification pas automatique



Bénéficiaires des contrats par qualification cible

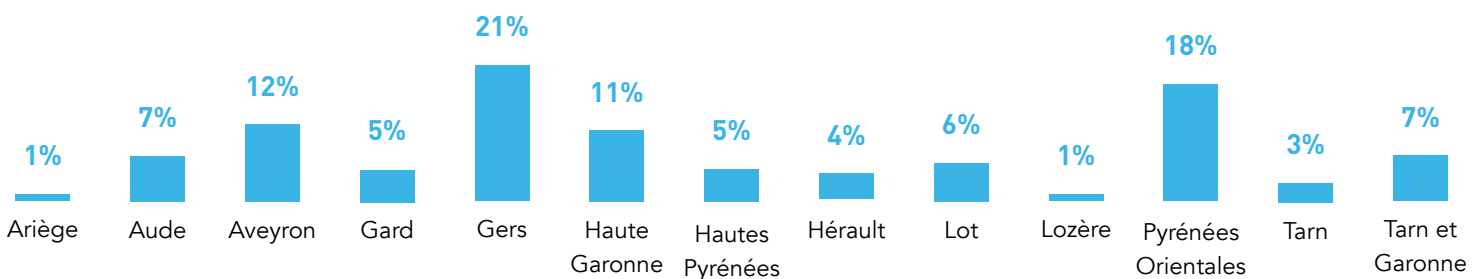
Comme nous pouvons le voir sur le graphique ci-contre, le contrat de professionnalisation ne garantit pas forcément l'accès à une qualification professionnelle : dans 42% des cas, le stagiaire obtient une reconnaissance de la convention collective de la branche professionnelle concernée.

Pour quelles raisons l'entreprise et le stagiaire se détournent-ils de l'offre de formation qualifiante à disposition dans le maillage d'organismes en région ? Les calendriers de formation proposés par les organismes représentent parfois une contrainte pour l'organisation du temps de travail au sein de l'entreprise. L'intérêt de ces formations reconnaissances CCN est qu'elles sont davantage adaptées aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à son organisation.

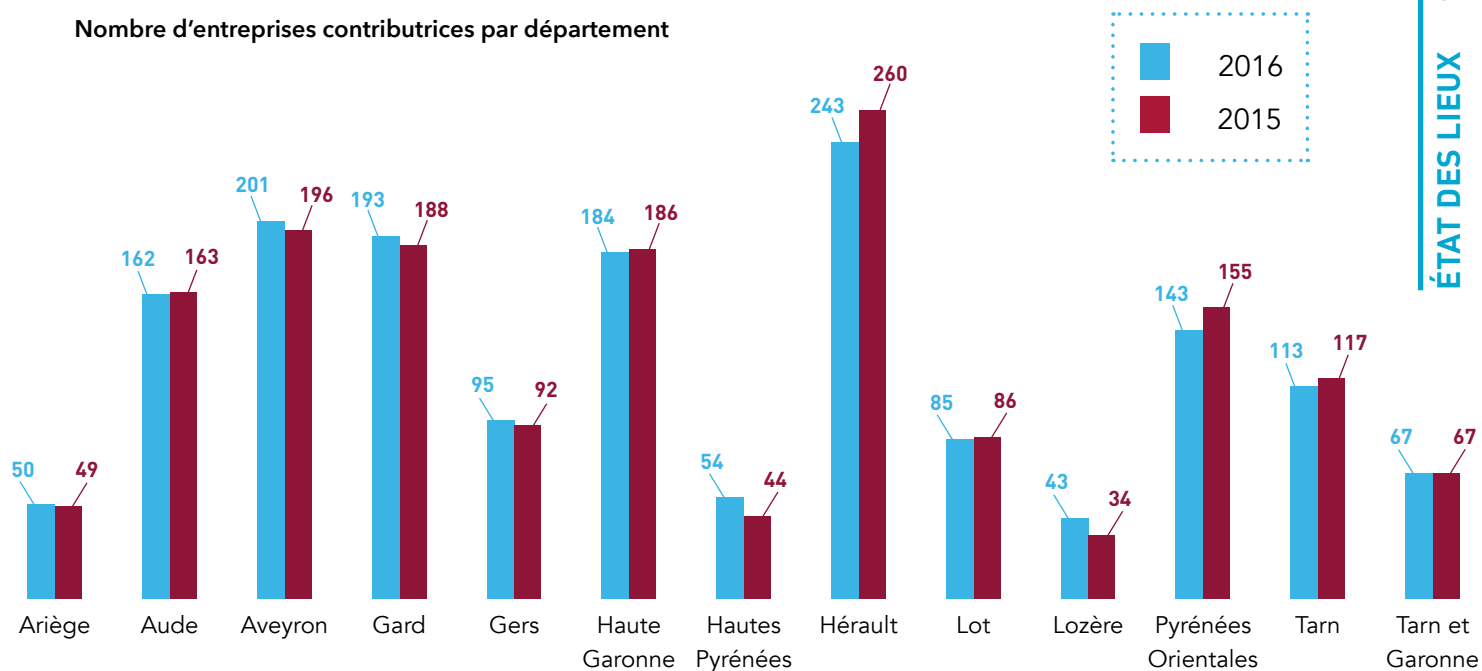
- Une dynamique de recrutement inégale selon les départements

La répartition des contrats de professionnalisation par département ne dépend pas du nombre d'entreprises, comme nous pouvons le voir sur les deux graphiques ci-dessous.

Répartition des bénéficiaires par département



Nombre d'entreprises contributrices par département

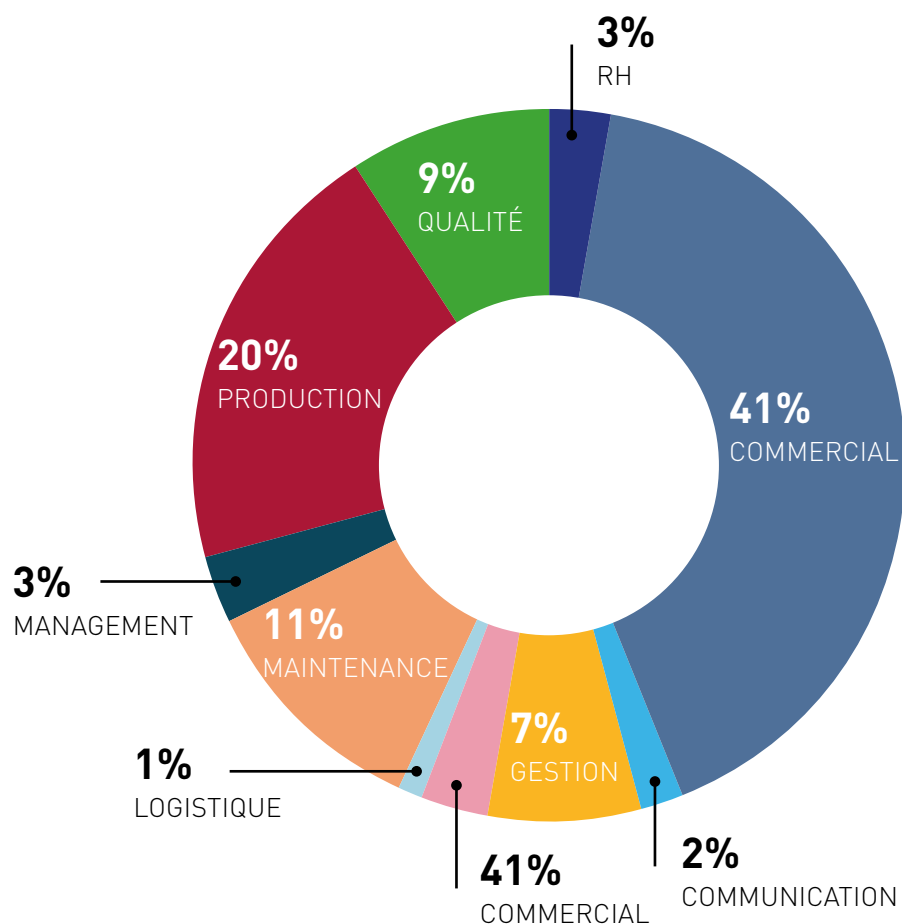


Demeurant un moyen d'accéder à l'emploi tout en permettant de développer les compétences dont les entreprises ont besoin, le contrat de professionnalisation peut représenter un indicateur de la dynamique de recrutement au sein de la région Occitanie.

- Une grande variété de métiers concernés

Enfin, le graphique ci-dessous représente toute la variété des métiers concernés par le contrat de professionnalisation, avec un emploi privilégié pour la fonction commerciale, la production et la maintenance.

Domaine de formation contrat de professionnalisation



Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Ce dispositif récent à l'initiative du salarié avec accord de l'employeur (si pendant temps de travail) a logiquement connu une forte montée en charge de 2015 à 2016 : le nombre de bénéficiaires a doublé au niveau national et triplé en Occitanie. Cependant, malgré l'abondement systématique du nombre d'heures de formation, la durée moyenne en heure du CPF a diminué de 20% en Occitanie. Cela s'explique par l'élargissement des actions de formation éligibles au CPF et pour certaines formations par une durée modulable (Formation langues de type TOEIC ou Bulats et Formations bureautiques type TOSA).

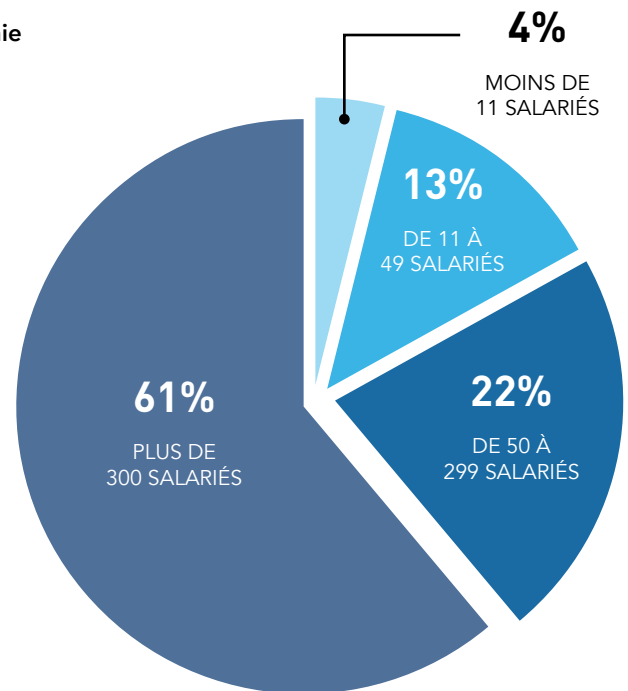
Nombre de CPF en Occitanie

Type de financement	CPF
Nombre d'entreprises 2016	129
Nombre d'entreprises 2015	68
Nombre de stagiaires 2016	1 422
Nombre de stagiaires 2015	280
Nombre de bénéficiaires 2016	1 323
Nombre de bénéficiaires 2015	274
Heures de formation 2016	212 093
Heures de formation 2015	52 615
Durée moyenne en heures 2016	149
Durée moyenne en heures 2015	188

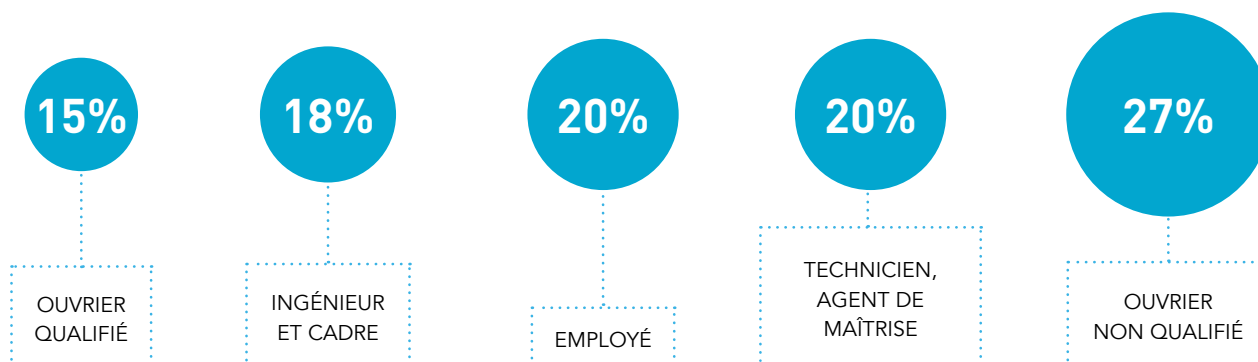
Évolution 2016/2017	
Nombre d'entreprises	92,55%
Nombre de stagiaires	407,85%
Nombre de bénéficiaires	382,85%
Heures de formation	303,10%
Durée moyenne en heures	-20,65%

Bénéficiaire des CPF par taille d'entreprise en Occitanie

Les bénéficiaires du CPF sont essentiellement issus d'entreprises de plus de 50 salariés (83%). Ce dispositif assez récent n'a pas encore atteint ses objectifs auprès des TPE PME, cela est lié à la méconnaissance de ce dispositif et la gestion administrative qui reste assez lourde pour une TPE.

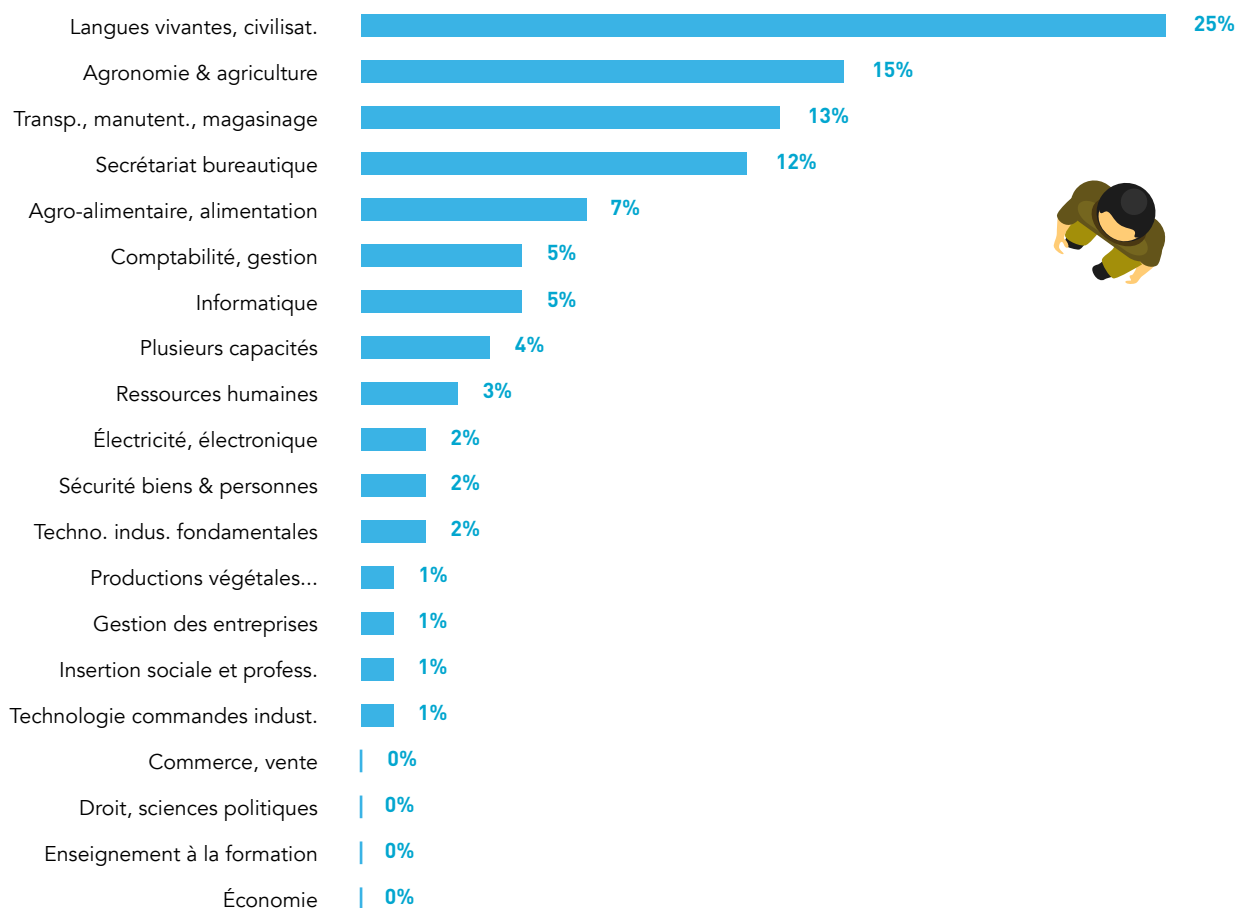


Bénéficiaires des CPF pas CSP en Occitanie



On aurait pu penser que les bénéficiaires des CPF étaient majoritairement des cadres ou techniciens agents de maîtrise, mais ce sont plutôt les bas niveaux de qualification qui ont bénéficié du CPF en 2016. En effet, de nouvelles formations éligibles sont accessibles au CPF comme les formations CACES, SST qui sont effectuées par les opérateurs des entreprises agroalimentaires. Également, les formations techniques métiers telles que les CQP Conducteur de machine ou ligne pour un public d'ouvriers sont accessibles via le CPF. La mise en place du numérique dans les entreprises au sein des ateliers de production amène les entreprises à former les salariés sur des formations bureautiques telles que le TOSA permettant de démystifier le numérique et d'apporter une 1^{ère} certification à certains salariés.

Les 20 premiers domaines de formation



2. POLITIQUE DE FORMATION DES BRANCHES DU SECTEUR ALIMENTAIRE

Opcalim met en oeuvre auprès des entreprises et des salariés la politique et actions prioritaires voulues par les branches, du secteur alimentaire pour répondre aux enjeux RH-Formation.

Trois axes stratégiques définissent les priorités d'Opcalim :

- Assurer un service de proximité au profit de la performance de toutes les entreprises du secteur alimentaire et du développement des compétences de leurs salariés
- Développer les actions à destination des TPE-PME avec un accompagnement spécifique et régionalisé
- Formuler des réponses sur-mesure aux enjeux RH-formation des entreprises, de l'insertion à la reconversion des salariés et des publics prioritaires

Focus sur 2 outils :

- Le catalog' TPE PME

Opcalim accompagne les entreprises du secteur alimentaire dans l'évolution du marché de l'emploi et de la formation en élaborant des offres de services innovantes et des accompagnements spécifiques aux souhaits des TPE-PME.

Depuis plusieurs années, Opcalim propose aux entreprises de moins de 300 salariés son catalog' TPE PME. Ce dernier regroupe un grand nombre de formations adaptées à leurs attentes, maillées sur l'ensemble du territoire national et directement pris en charge par l'Opcalim, avec un minimum de démarches côté entreprise. En 2016, fort de son succès sur les précédentes éditions, Opcalim a fait évoluer ce programme d'actions en l'enrichissant avec de nouvelles thématiques et de nombreuses possibilités de dates et de lieux de formation pour améliorer l'accès à la formation dans tous les territoires.

- Cette offre s'organise autour de grands principes :

L'offre de formation couvre tout le territoire national. De fait, quel que soit le lieu et/ou le secteur de l'entreprise, une entreprise de moins de 300 salariés doit pouvoir avoir accès à une offre de formation adaptée à ses besoins.

Les organismes de formation partenaires sont sélectionnés par appel d'offre pour assurer la qualité de la formation. En 2016, Opcalim comptabilisait 221 organismes de formation partenaires.

100% des coûts pédagogiques des formations sont financés par Opcalim dans le cadre de la contribution unique.

La dématérialisation de la gestion administrative du dispositif a été mise en place pour simplifier la procédure administrative et faire en sorte qu'elle ne représente pas un frein à l'accès à la formation.

- Zoom sur le catalog'TPE PME en Occitanie en 2016 :



524

PERSONNES ONT SUIVI
AU MOINS UNE FORMATION



176

ENTREPRISES
BÉNÉFICIAIRES

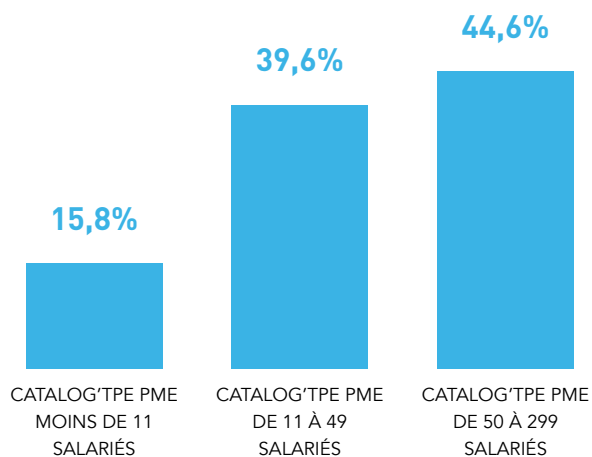


7448

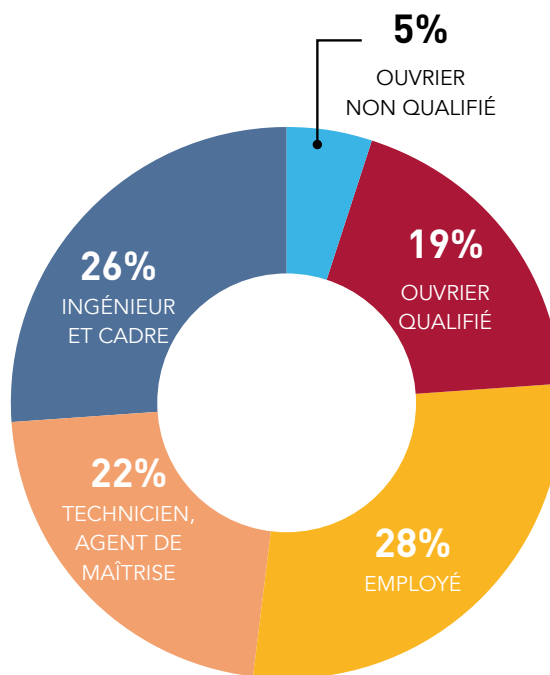
HEURES
RÉALISÉES



Répartition des bénéficiaires par seuil d'effectif entreprise

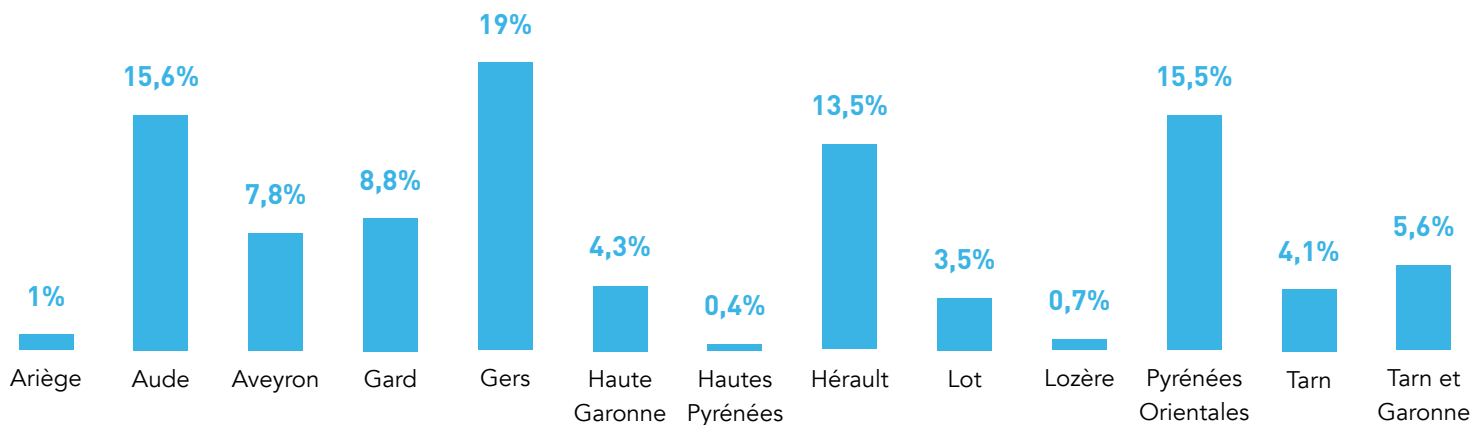


Répartition des bénéficiaires par CSP



La répartition des salariés ayant accès à la formation est équilibrée entre les catégories socioprofessionnelles : 26 % cadres, 22% techniciens et agents de maîtrise, 28% employés et 24% d'ouvriers, ceci démontre que l'offre est adaptée aux besoins des entreprises et à l'ensemble des salariés.

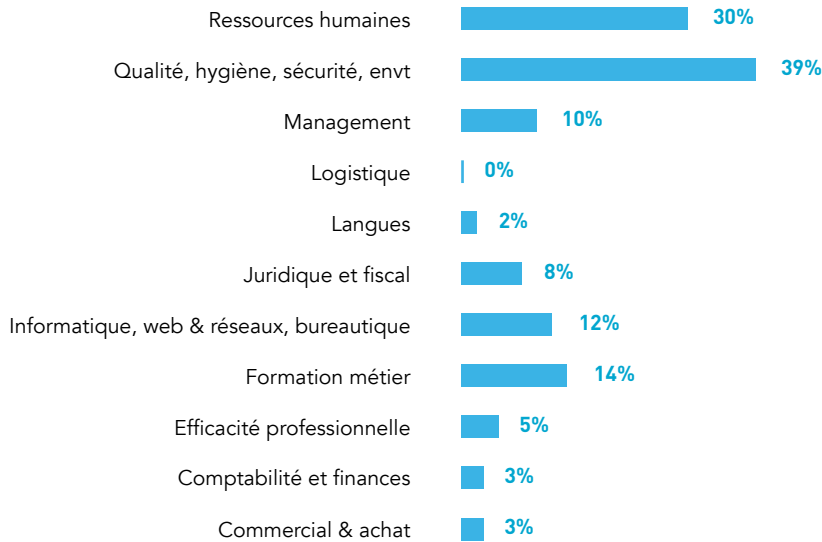
Répartition des bénéficiaires par départements



Les entreprises situées sur les départements du Gers, de l'Aude, et des Pyrénées-Orientales ont le plus accès à ces actions de formation. L'objectif étant que les formations soient au plus proche des entreprises sur l'ensemble du territoire d'Occitanie.



Répartition des formations suivies par domaines



Ce sont les formations « QHSE » qui arrivent en tête des formations suivies dans le cadre du catalog' TPE PME, qui permet de réserver les fonds formations sur des actions autres que réglementaires.

Les formations métiers tels que « process de production », « métiers des fruits et légumes », et « viticoles » sont réalisées par des organismes de formation expert de la branche, cela permet un apport de connaissances indispensables aux entreprises du secteur.

Les formations « bureautiques et management » en proximité sur les territoires ont du succès car elles permettent de faciliter le travail au quotidien pour les fonctions supports, mais pas seulement. Les formations management accompagnent souvent des changements de poste : du technicien vers le métier de chef d'équipe.

Le plan de formation des entreprises se développe donc grâce à l'utilisation du Programme TPE PME ce qui permet de former davantage de salariés.

- L'outil E'space

Opcalim propose également un ensemble de services pour aider les entreprises à optimiser leur investissement formation et à mieux structurer la gestion :

- Élaboration du plan de formation
- Plan de financement, gestion administrative
- Règlement direct aux prestataires
- Suivi budgétaire
- Suivi qualitatif des évaluations
- Pilotage opérationnel
- Traçabilité des parcours individuels
- Reporting de l'activité formation en interne et aux instances représentatives du personnel (Comité d'Entreprise...)

L'outil E'space équipe les entreprises en matière de gestion de la formation, c'est une solution complète d'externalisation de la gestion de l'investissement formation, du plan prévisionnel au plan réalisé, d'une palette de reporting synthétiques ou détaillés de l'activité formation, proposant jusqu'à la traçabilité complète des données individuelles sur plusieurs années.

Il permet de professionnaliser la gestion des compétences.



3. LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI (DONNÉES PÔLE EMPLOI)

Note méthodologique : cette section porte sur l'analyse des entrées en formation des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, hors financement de la Région (abordé dans la section suivante). Les formations sélectionnées relèvent du secteur de l'agroalimentaire au sens de Pôle emploi et de la nomenclature du Formacode. Le champ retenu est restrictif par rapport aux champs de la formation arrêtés dans les autres sections.

Selon le périmètre retenu 720 demandeurs d'emploi sont entrés en formation dans le domaine de l'agroalimentaire en Occitanie en 2016³⁶. Les formations les plus récurrentes sont la méthode HACCP (18%), la boulangerie (13%) et la boucherie (11%).

21% des demandeurs d'emploi entrant en formation sont non qualifiés³⁷, un niveau équivalent à la moyenne régionale tous secteurs confondus (23%).

Plus de la moitié des entrants en formation se situent dans trois départements : l'Hérault (19%), la Haute-Garonne (18%) et le Gard (14%).

42% des formations suivies sont de niveau BEP – CAP, 21% de niveau Bac, 29% de niveau supérieur.

L'accès à l'emploi³⁸:

En moyenne en 2016, dans les 6 mois suivant la fin de leur formation dans le domaine de l'agroalimentaire, 60% des demandeurs d'emploi ont accédé à un emploi (contre 57% pour l'ensemble des formations).

Ce taux d'accès à l'emploi est encore plus élevé début 2017. De janvier à juin 2017, 66% des anciens stagiaires de l'agroalimentaire sont en emploi contre 60% de l'ensemble des stagiaires.

NB : si on élargit le périmètre des formations en prenant en compte des domaines connexes qui peuvent conduire vers les métiers de l'agroalimentaire, on peut retenir un nombre de 6 470 demandeurs d'emploi formés dans les domaines de l'agroalimentaire (720), du génie industriel (320), de la manutention (5 250) et de la qualité (180). Le domaine de la manutention, le plus important en volume, comprend notamment 2 760 demandeurs d'emploi formés à la conduite des chariots automoteurs.

4. LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI FINANCÉE PAR LA RÉGION OCCITANIE

Note méthodologique : les données portent sur le périmètre agroalimentaire tel que défini dans le cadre des comités sectoriels mis en place par la Région Occitanie afin d'élaborer le Schéma régional des formations professionnelles. Le champ est globalement plus restrictif que celui retenu pour les métiers et les formations initiales dans la présente étude et se concentre sur les formations ciblées « agroalimentaire » ainsi que certains métiers de bouche. Les données sont issues des différents programmes régionaux existant en 2016.

En 2016, la Région Occitanie a financé 832 stagiaires³⁹ dans le cadre d'une formation dans le domaine de l'agroalimentaire. 83% des formations suivies visaient un niveau V où les formations aux métiers de bouche sont prédominantes.

À l'image de la répartition des actifs dans l'agroalimentaire, ces formations sont majoritairement suivies par des hommes à 61%.

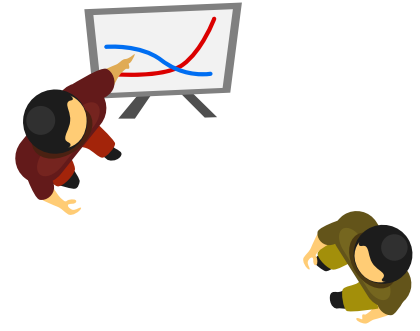
Un tiers des stagiaires a suivi une formation dans les Pyrénées-Orientales notamment dans les métiers de la cuisine et du service (113 stagiaires) certainement plus en rapport avec l'activité touristique et hôtelière de ce département qu'avec l'agroalimentaire. L'Hérault arrive en deuxième position avec 26% des stagiaires également avec les métiers de la cuisine mais aussi la viticulture (exploitation et commercialisation). L'Aude et le Gard accueillent respectivement 12% et 11% des stagiaires. Dans ce dernier département, à noter le financement d'une douzaine de stagiaires dans le cadre du Bac pro Maintenance des équipements industriels dans lequel des besoins sont identifiés dans le secteur agroalimentaire.

36 Source : Pôle emploi 2016, fichier des entrées en formation, données brutes (sauf financement Région)

37 Dont le niveau de formation est inférieur au BEP/CAP ou égal au BEP/CAP mais sans diplôme obtenu.

38 Source : Pôle emploi (fichier historique SISF) / Acoess-CCMSA (DPAE)

39 Nombre de stagiaires sortant de formation en 2016. Source : Région, traitement Carif-Oref Occitanie



05

MISE EN PERSPECTIVES DES DONNÉES

APPROCHE ÉCONOMIQUE ET SECTORIELLE			
CONSTAT	<p>Poids de l'agroalimentaire : 1er secteur industriel en France et en Région Occitanie</p> <p>Pérennité du secteur depuis la crise de 2008, l'agroalimentaire est l'un des secteurs qui a le mieux résisté</p>	AXES D'AMÉLIORATION	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion du secteur pour valoriser ses données économiques • Développement et adaptation des entreprises aux différentes évolutions (commerciales, technologiques, réglementaires et environnementales) • Démarche RSE pour assurer un développement pérenne
		IMPACTS COMPÉTENCES / PRÉCONISATIONS	<ul style="list-style-type: none"> • Aider les dirigeants à développer une stratégie intégrant une démarche RSE <i>Piste d'actions 1-1</i> • Innover, différencier, s'adapter aux différentes populations et « communautés », développer les produits transformés l'agriculture bio, le « bien manger pratique »... • Réassurer le grand public <i>Piste d'actions 1-2</i> • Mettre en place de nouvelles technologies et nouveaux procédés (3D, connecté...) <i>Piste d'actions 1-3</i> • Accompagner l'évolution de la stratégie commerciale <i>Piste d'actions 1-4</i> • Accroître et adapter les compétences des salariés et des futurs candidats <i>Piste d'actions 2-2</i> <p>Montée en compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communication (interne et externe) - Responsabilité Sociétale des Entreprises <ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir les entreprises, les métiers, les formations et l'apprentissage <i>Piste d'actions 3-1</i> • Assurer l'animation, l'information, et la coordination relative à la mise en œuvre d'actions RH <i>Piste action 4-2</i>

CONSTAT

Une majorité de TPE PME
Un bon maillage et une
connexion forte avec
le territoire et l'amont
agricole (faible risque de
délocalisation)

AXES D'AMÉLIORATION

- Mutualisation des compétences et intégration de compétences à temps partagé pour répondre à des besoins :
 - saisonniers ou périodiques d'expertise et de qualification à temps partiel
 - de fidélisation des compétences
- Montée en compétence dans un objectif de polyvalence des collaborateurs
- Développement d'approches territoriales et sectorielles des besoins en formation / compétences
- **Développement et adaptation des entreprises** aux différentes évolutions (commerciales, technologiques, réglementaires et environnementales)
- **Renforcement des relations des petites entreprises avec les acteurs économiques** compétents pour favoriser leur développement
- **Démarche RSE** pour assurer un développement pérenne

IMPACTS COMPÉTENCES / PRÉCONISATIONS

- Accroître et adapter les compétences des salariés et des futurs candidats *Piste d'actions 2-2*
Montée en compétences : Polyvalence
- Optimiser le processus de Recrutement
Piste d'actions 2-4
- Assurer l'animation, l'information, et la coordination relative à la mise en œuvre d'actions RH *Piste d'actions 4-2*



CONSTAT	<p>Une image des produits régionaux, identitaires et labellisés positive</p> <p>Un secteur atomisé avec plusieurs filières et des produits diversifiés et identifiés à des territoires (et réciproquement)</p>	AXES D'AMÉLIORATION	<ul style="list-style-type: none"> ● Stratégie de différenciation ● Renforcement des relations des petites entreprises avec les acteurs économiques compétents pour favoriser leur développement et la dynamique filière ● Mutualisation et travail en réseau ● Amélioration et structuration du sourcing ● Développement des approches territoriales et sectorielles des besoins en compétences ● Promotion des produits et valorisation de la diversité des produits et de leurs atouts (signe officiel de qualité, tradition et savoir-faire, image Sud de France...) à relier avec la promotion de l'emploi et de la formation (noblesse des produits et des métiers de fabrication) 	IMPACTS COMPÉTENCES / PRÉCONISATIONS	<ul style="list-style-type: none"> ● Innover, différencier, s'adapter aux différentes populations et « communautés, développer les produits transformés de l'agriculture bio, le « bien manger pratique »... ● Réassurer le consommateur <i>Piste d'actions 1-2</i> ● Mettre en place de nouvelles technologies et nouveaux procédés (3D, connecté...) <i>Piste d'actions 1-</i> ● Accompagner l'évolution de la stratégie commerciale <i>Piste d'actions 1-4</i> ● Accroître et adapter les compétences des salariés et des futurs candidats <i>Piste d'actions 2-2</i> <p>Montée en compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - R&D - Qualité - Production/Maintenance - Supply chain - Achat - Commercial/export - Marketing/communication - Transversales : Management et gestion de projet <ul style="list-style-type: none"> ● Assurer l'animation, l'information, et la coordination relative à la mise en œuvre d'actions RH <i>Piste d'actions 4-2</i>
	<p>Des opportunités de développement, notamment dans le commerce, l'export et l'innovation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des tendances alimentaires à considérer - des réseaux distribution à diversifier (export, e-commerce...) 		<ul style="list-style-type: none"> ● Développement de la recherche et développement pour renforcer l'innovation ● Sourcing et traçabilité ● Relation des entreprises avec les acteurs économiques compétents (innovation, transfert techno...) ● Stratégie commerciale et plan de communication 		

CONSTAT	<p>Un renforcement des exigences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consommateurs - Réglementaires - Environnementales 	<ul style="list-style-type: none"> • Démarche RSE à structurer pour intégrer et mieux développer : <ul style="list-style-type: none"> - Démarche qualité - Démarche environnementale - Economie circulaire - Communication avec les parties prenantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Aider les dirigeants à développer une stratégie intégrant une démarche RSE <i>Piste d'actions 1-1</i> • Aider les entreprises alimentaires à mener des démarches qualité rigoureuses et à mettre en place normes et des référentiels. <i>Piste d'actions 1-5</i> • Favoriser la mise en œuvre de démarches visant à favoriser le respect de l'environnement et de limiter les impacts des entreprises <i>Piste d'actions 1-6</i> • Accroître et adapter les compétences des salariés et des futurs candidats <i>Piste d'actions 2-2</i> <p>Montée en compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - R&D - Qualité - Environnement - Production - Supply chain - Communication / marketing - Commercial - Achat
	<p>Performance industrielle : des process, des outils et méthodes de gestion de la production et des indicateurs contrastés</p>	<p style="text-align: center;">AXES D'AMÉLIORATION</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisation de la production • Modernisation des process • Amélioration des méthodes managériales, des conditions et de la qualité de vie au travail 	<p style="text-align: center;">IMPACTS COMPÉTENCES / PRÉCONISATIONS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimiser la Performance industrielle • Automatiser, robotiser, numériser • Innover : mettre en place de nouvelles technologies et nouveaux procédés (3D, connecté, ...) <i>Piste d'actions 1-3</i> • Accroître et adapter les compétences des salariés et des futurs candidats <i>Piste d'actions 2-2</i> <p>Montée en compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Production - Maintenance - Supply chain - RH - Communication interne - Management/tutorat - Management de projet <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la qualité des parcours professionnels, veiller à réunir les conditions de travail pour mobiliser et motiver les salariés <i>Piste d'actions 2-3</i> • Développer l'apprentissage <i>Piste d'actions 3-3</i>

RECRUTEMENT ET GESTION DE L'EMPLOI

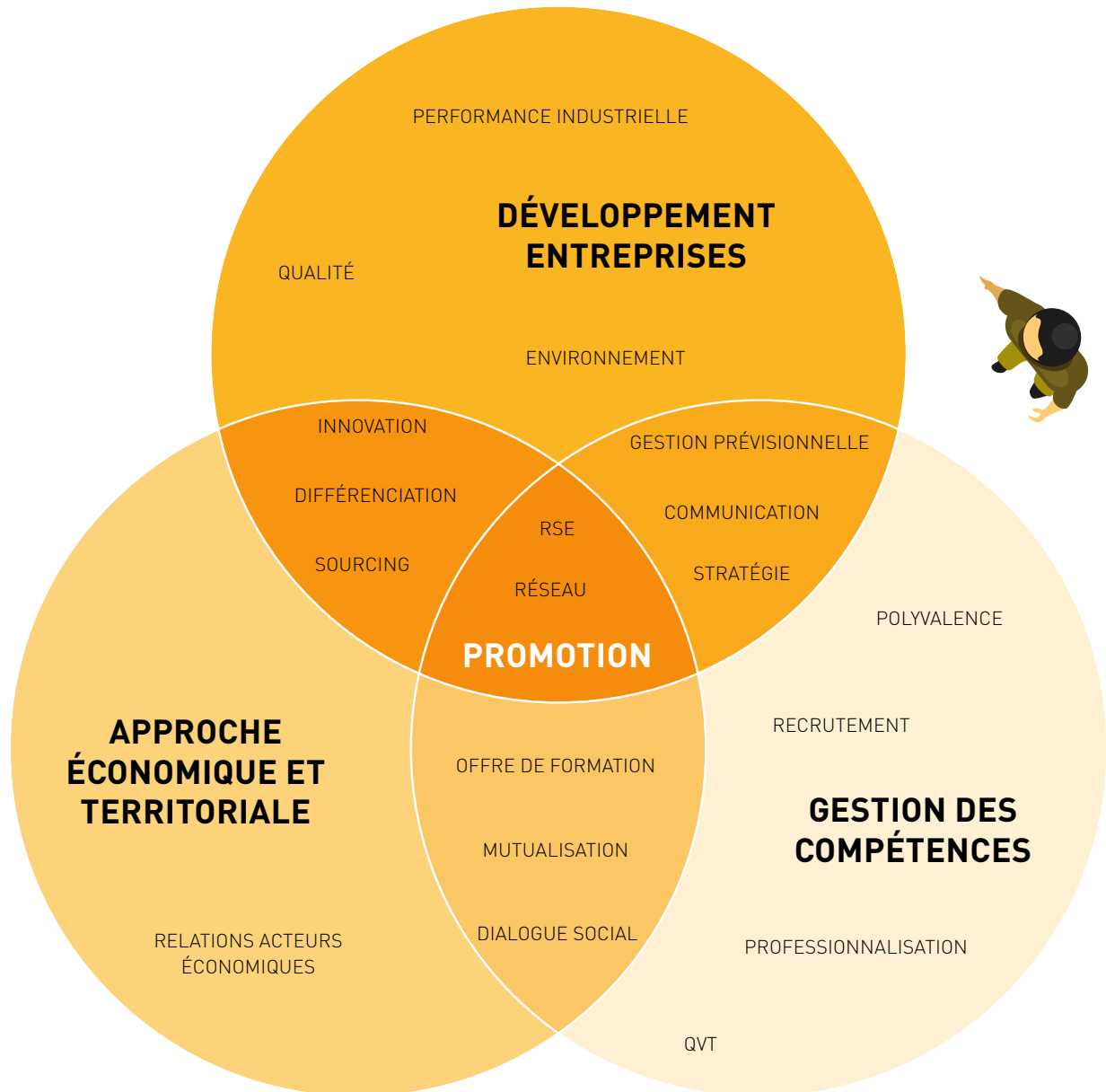
RECRUTEMENT ET GESTION DE L'EMPLOI					
CONSTAT	<p>Une gestion des compétences trop peu structurée, plus particulièrement dans les entreprises de petite taille :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Outils de GPEC mal connus et peu utilisés - Gestion de la formation rarement intégrée dans une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences 	AXES D'AMÉLIORATION	<ul style="list-style-type: none"> • Lien entre la gestion des compétences et la stratégie de l'entreprise • Professionnalisation et structuration de la gestion des compétences avec une approche prévisionnelle : <ul style="list-style-type: none"> - Gestion de la formation - Gestion de l'emploi et du recrutement • Mobilisation et reconnaissance des salariés 	IMPACTS COMPÉTENCES / PRÉCONISATIONS	<ul style="list-style-type: none"> • Faire monter en compétences les acteurs en charge de la GRH et développer les pratiques RH en interne • Renforcer les pratiques de management opérationnel en GRH <i>Piste d'actions 2-1</i> • Favoriser la qualité des parcours professionnels, veiller à réunir les conditions de travail pour mobiliser et motiver les salariés, valoriser et reconnaître le travail et l'implication des salariés <i>Piste d'actions 2-3</i> • Assurer l'animation, l'information, et la coordination relative à la mise en œuvre d'actions RH <i>Piste d'actions 4-2</i>
	<p>L'apprentissage : un outil très adapté mais trop peu utilisé</p>				<ul style="list-style-type: none"> • Promotion et déploiement de l'apprentissage

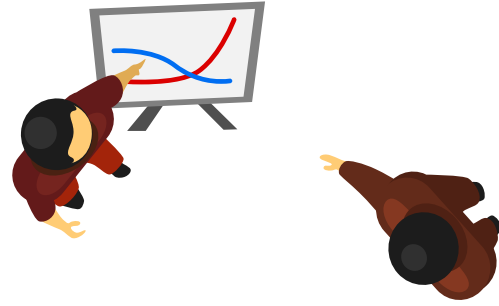
<p style="text-align: center;">CONSTAT</p>	<p>Un processus de recrutement compliqué :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un secteur méconnu ou véhiculant une image du secteur négative - Un secteur hétérogène qui rend complexe l'approche globale des besoins en compétences et qui n'assure pas une visibilité du secteur dans son ensemble. - Un déficit chronique de main-d'œuvre dans certains métiers (pourtant importants pourvoyeurs d'offres d'emploi) et plus spécifique sur certains territoires 	<p style="text-align: center;">AXES D'AMÉLIORATION</p>	<p style="text-align: center;">IMPACTS COMPÉTENCES / PRÉCONISATIONS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faire monter en compétences les acteurs en charge de la GRH et développer les pratiques RH en interne <i>Piste d'actions 2-1</i> • Accroître et adapter les compétences des salariés et des futurs candidats <i>Piste d'actions 2-2</i> <p>Montée en compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Production - Maintenance - Commercial <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la qualité des parcours professionnels, veiller à réunir les conditions de travail pour mobiliser et motiver les salariés, valoriser et reconnaître le travail et l'implication des salariés <i>Piste d'actions 2-3</i> • Promouvoir l'Emploi Formation Apprentissage <i>Piste d'actions 3-1</i> • Faire découvrir les métiers <i>Piste d'actions 3-2</i> • Développer l'apprentissage <i>Piste d'actions 3-3</i> • Assurer l'animation, l'information, et la coordination relative à la mise en œuvre d'actions RH <i>Piste d'actions 4-2</i>
	<p>Un processus de recrutement mal établi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prédominance du marché caché (réseau, candidatures spontanées... : premier canal de recrutement) masque les besoins du secteur et limite les actions en faveur du recrutement - Modalités du processus de recrutement rarement défini - Contrat d'apprentissage et temps partagé trop peu utilisés 			<ul style="list-style-type: none"> • Professionnalisation du recrutement (collaborateur référent, élaboration des modalités...) • Information et sensibilisation des entreprises sur les dispositifs et organismes existants • Renforcement des relations des entreprises avec les acteurs Emploi Formation Apprentissage et systématisation de la diffusion des offres

CONSTAT	<p>Faible proportion de l'emploi féminin (1/3), notamment dans les métiers où les difficultés de recrutement sont les plus fortes</p> <p>Paradoxalement, une représentation des femmes meilleure dans les formations préparant aux métiers qualifiés recherchés</p>	AXES D'AMÉLIORATION	<ul style="list-style-type: none"> Promotion de l'emploi en direction d'un public féminin 	IMPACTS COMPÉTENCES / PRÉCONISATIONS	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir l'Emploi Formation Apprentissage <i>Piste d'actions 3-1</i> Faire découvrir les métiers <i>Piste d'actions 3-2</i> Développer l'apprentissage <i>Piste d'actions 3-3</i>
	<p>Recherche de main-d'œuvre non qualifiée en logistique et production :</p> <ul style="list-style-type: none"> Forte saisonnalité et précarité de certains emplois Poids important de l'intérim dans le secteur 		<ul style="list-style-type: none"> Action de promotion et de pérennisation de l'emploi en s'appuyant, notamment, sur l'intérim et l'emploi saisonnier 		<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir l'Emploi Formation Apprentissage <i>Piste d'actions 3-1</i> Faire découvrir les métiers <i>Piste d'actions 3-2</i> Assurer l'animation, l'information, et la coordination relative à la mise en œuvre d'actions RH <i>Pistes d'action 4-2</i>
GESTION DES COMPÉTENCES ET DE LA FORMATION					
CONSTAT	<p>Part importante d'actifs sans diplôme mais un taux d'accès à la formation plus élevé, un argument d'attractivité à valoriser :</p> <ul style="list-style-type: none"> Perspectives de carrière ouvertes à tous Favorable à l'économie et au développement des territoires 	AXES D'AXES D'AMÉLIORATION	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement d'une gestion prévisionnelle des compétences, notamment : Plan de formation triennal Développement de la formation professionnelle qualifiante (avec organisation des remplacements) Promotion des métiers et formations du secteur et de ses perspectives de carrières 	IMPACTS COMPÉTENCES / PRÉCONISATIONS	<ul style="list-style-type: none"> Réassurer le grand public <i>Piste d'actions 1-2</i> Faire monter en compétences les acteurs en charge de la GRH et développer les pratiques RH en interne Renforcer les pratiques de management opérationnel en GRH <i>Piste d'actions 2-1</i> Accroître et adapter les compétences des salariés et des futurs candidats <i>Piste d'actions 2-2</i> <p>Montée en compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> Management Maintenance Production Logistique Qualité <ul style="list-style-type: none"> Promouvoir l'Emploi Formation Apprentissage <i>Piste d'actions 3-1</i> Faire découvrir les métiers <i>Piste d'actions 3-2</i> Développer l'apprentissage <i>Piste d'actions 3-3</i>

CONSTAT		AXES D'AMÉLIORATION		IMPACTS COMPÉTENCES / PRÉCONISATIONS	
	<p>Part croissante de la main-d'œuvre qualifiée, voire très qualifiée, dans les métiers</p> <ul style="list-style-type: none"> - Techniques (maintenance et production), - R&D, - Qualité - Commerce <p>• Un accroissement des difficultés de recrutement : Exigence dans les critères de sélection</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Promotion des métiers et formations du secteur • Adaptation et développement de l'offre de formation diplômante, certifiante et qualifiante : <ul style="list-style-type: none"> - Initiale et apprentissage - Continue (formation qualifiante) 		<ul style="list-style-type: none"> • Faire monter en compétences les acteurs en charge de la GRH et développer les pratiques RH en interne • Renforcer les pratiques de management opérationnel en GRH <i>Piste d'actions 2-1</i> • Accroître et adapter les compétences des salariés et des futurs candidats <i>Piste d'actions 2-2</i> <p>Montée en compétences et polyvalence :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communication (interne et externe) - Maintenance - Production - R&D - Qualité - Commerce <ul style="list-style-type: none"> • Optimiser le processus de recrutement <i>Piste d'actions 2-4</i> • Promouvoir l'Emploi Formation Apprentissage <i>Piste d'actions 3-1</i> • Faire découvrir les métiers <i>Piste d'actions 3-2</i> • Développer l'apprentissage <i>Piste d'actions 3-3</i> • Assurer l'animation, l'information, et la coordination relative à la mise en œuvre d'actions RH <i>Pistes d'action 4-2</i>
	<p>Formations initiale et continue des demandeurs d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un large vivier de compétences mais en grande partie « absorbées » par d'autres secteurs - Une offre de formation parfois éloignée des besoins territoriaux du secteur - Peu de formations spécifiques aux métiers de l'agroalimentaire, en particulier sur les formations production ou maintenance dont l'offre paraît sous-dimensionnée 		<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation des référentiels de formation aux spécificités du secteur agroalimentaire, notamment aux métiers techniques • Promotion de l'emploi dans le secteur, notamment auprès des publics inscrits dans les formations non spécifiques au secteur • Développement d'approches territoriales et sectorielles des besoins en formation / compétences 		<ul style="list-style-type: none"> • Accroître et adapter les compétences des salariés et des futurs candidats <i>Piste d'actions 2-2</i> <p>Montée en compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> - Spécialisation agroalimentaire • Promouvoir l'Emploi Formation Apprentissage <i>Piste d'actions 3-1</i> • Assurer l'animation, l'information, et la coordination relative à la mise en œuvre d'actions RH <i>Pistes d'action 4-2</i>

En résumé : les enjeux de l'agroalimentaire en Occitanie





06

PRÉCONISATIONS ET PISTES D' ACTIONS

L'enjeu principal de ces préconisations repose sur la capacité de tous les acteurs socio-économiques concernés à se mobiliser et à travailler de façon concertée avec un objectif commun : mettre en place des actions adaptées aux besoins des TPE/PME régionales agroalimentaires avec une approche prospective.

Les **modes d'actions** proposés pourront être **variés** et propres à chacun : ils pourront par exemple articuler les dimensions **ingénierie, formation, conseil et assistance technique**, ou encore s'appuyer sur des **actions de fond** à plus long terme.

Ces pistes ne sont pas hiérarchisées, et il appartiendra aux différents partenaires et aux entreprises, de préciser, au fur et à mesure, des actions avec des objectifs opérationnels.

Pour ce faire, il semble essentiel de constituer de façon pérenne un **comité de pilotage** avec la majorité des partenaires déjà associés pour l'étude. Il sera notamment constitué des partenaires sociaux constituant la **commission paritaire emploi formation régionale agroalimentaire** et des **partenaires institutionnels** (Conseil Régional, Etat par l'intermédiaire de la DIRECCTE, de la DRAAF, et de l'Éducation nationale). Son objectif sera double :

- Assurer un échange régulier sur les problématiques de l'emploi formation dans le secteur agroalimentaire
- Permettre la mise en place d'actions d'améliorations, au fur et à mesure, par les différents membres de ce comité de pilotage

Selon les différentes investigations mises en œuvre tout au long de cette étude, il a été identifié plusieurs pistes d'actions d'améliorations regroupées autour des 4 axes suivants :



1) PÉRENNITÉ ET DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES

- Stratégie d'entreprise « durable »
- Adaptation aux évolutions
 - Alimentaires et consommation
 - Technologiques
 - Réglementaires et commerciales
 - Environnementales

2) GESTION DES COMPÉTENCES

- Professionnalisation de la Gestion des Ressources Humaines
- Compétences des salariés et des futurs candidats
- Qualité de vie, conditions de travail et reconnaissance des salariés
- Recrutement

3) ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS ET DES FORMATIONS

- Attractivité et promotion
- Apprentissage

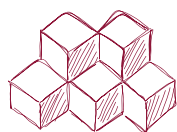
4) DIALOGUE SOCIAL ET POLITIQUE EMPLOI FORMATION APPRENTISSAGE

- Pilotage de la politique emploi formation sectorielle régionale
- Animation du réseau RH



Axe 1 : Pérennité et développement des entreprises

Piste d'actions 1-1 :



STRATÉGIE D'ENTREPRISE « DURABLE »

THÈME

L'image du secteur agroalimentaire a tendance à être régulièrement critiquée principalement par les médias. La réassurance des consommateurs est donc essentielle. Elle peut être le fruit d'un engagement des entreprises dans une démarche RSE.

Les entreprises peuvent, en effet, en retirer de nombreux bénéfices :



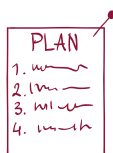
CONTEXTE

- Une image et une réputation valorisée
- Un moyen de fidéliser ses salariés et de travailler dans les meilleures conditions avec tous ses partenaires
- Une source de profit et d'économies : meilleures performances commerciales, optimisation financière...
- Etc



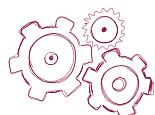
Aider les dirigeants à développer une stratégie intégrant une démarche RSE

OBJECTIFS



EXEMPLES D' ACTIONS À MENER

- Favoriser la mise en oeuvre d'une démarche RSE dans toutes les entreprises
- Former à la RSE (Chefs d'entreprises, collaborateurs, administrateurs...)
- Introduire des modules de RSE dans les programmes de formations initiales (cycle supérieur)



ACTIONS OU DISPOSITIFS EXISTANTS*

*Liste non exhaustive

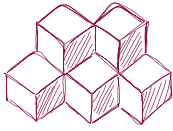
- Diagnostics RSE (Elan RSE, 3D, Valorise...)
- Club RSE animé par l'AREA Occitanie et Coop de France
- Démarche 3D Coop de France
- Norme ISO 26000 AFNOR



RÉSULTATS OPÉRATIONNELS ATTENDUS

- Intégration du développement durable dans les entreprises :
 - Un référent RSE par entreprise
 - Plan d'actions formalisé et rapport RSE dans les entreprises
 - Evaluation « Engagé RSE » AFNOR (dans les entreprises les plus avancées)
- Collaborateurs et candidats potentiels formés à la RSE

Piste d'actions 1-2 :



THÈME

ADAPTATION AUX ÉVOLUTIONS :

- **Tendances alimentaires et consommation**

Pour pouvoir se développer les entreprises agroalimentaires doivent innover et suivre les évolutions des marchés, des tendances alimentaires et surveiller les éventuelles ruptures.



CONTEXTE

Les entreprises devront regarder les croisements de tendances (produits de l'agriculture bio, locaux, orientés snacking ; nouveaux marchés, e-commerce...).

Autant de sources d'innovation sur lesquelles il faudra aider les entreprises à s'engager.

Par ailleurs, les consommateurs, et notamment la jeune génération, ont une image souvent négative du secteur agroalimentaire alors qu'ils le connaissent mal : savoir-faire, étapes de fabrication, composition des produits... Il est donc essentiel de contrecarrer les idées reçues et de faire valoir les atouts des entreprises agroalimentaires à savoir leurs valeurs, leurs savoir-faire.

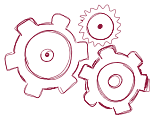


OBJECTIFS

- **Innover, différencier, s'adapter aux différentes populations et « communautés », développer les produits transformés Agriculture biologique, le « bien manger pratique »...**
- **Réassurer le grand public (consommateurs/collaborateurs) : stratégie de communication interne (marque employeur, approche ambassadeur) et externe intégrant tous les circuits de communication existants (RS, internet...) pour apporter information, transparence, traçabilité**

EXEMPLES D'ACTIONS
À MENER

- Réaliser une veille technique, technologique, de marché...
- Organiser des concours de l'innovation alimentaire
- Organiser des opérations pour informer, aider, sensibiliser... les entreprises sur la prise en compte des nouvelles tendances
- Aider les entreprises à communiquer en interne et en externe
- Former les entreprises au marketing, à la communication et à la R&D

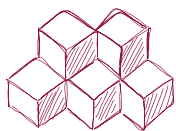
ACTIONS OU DISPOSITIFS
EXISTANTS

- Comité de l'innovation animée par l'AREA Occitanie et la FCD
- Club innovation animé par l'AREA Occitanie et Coop de France
- Formations sur la thématique innovation :
 - Formations courtes proposées par l'AREA Occitanie et Opcalim
 - Formations diplômantes ou certifiantes proposées par l'IFRIA Occitanie
- Animation du site et de la page facebook @derriereletiquetteilya

RÉSULTATS
OPÉRATIONNELS
ATTENDUS

- Outil(s) de veille
- Projets et produits innovants
- Stratégie de communication
- Collaborateurs formés au marketing, à la communication et à la R&D

Piste d'actions 1-3 :



THÈME

ADAPTATION AUX ÉVOLUTIONS :

- **Technologiques**



CONTEXTE

Concevoir, gérer et exploiter les outils industriels mais également innover afin de garantir productivité, flexibilité, pérennité, sécurité et développement : telle est l'ambition de la performance industrielle.

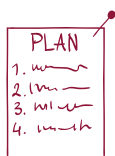
En effet, l'innovation technologique, la robotisation, l'automatisation doivent devenir des préoccupations centrales des industries agroalimentaires.

Mais cela doit impérativement être associé à la capitalisation et au développement des compétences des salariés qui représentent une des principales conditions de réussite à l'amélioration de la performance industrielle.

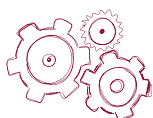


OBJECTIFS

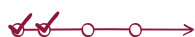
- Optimiser la performance industrielle
- Automatiser, robotiser, numériser
- Innover : mettre en place de nouvelles technologies et nouveaux procédés (3D, connecté...)

EXEMPLES D'ACTIONS
À MENER

- Réaliser une veille technique et technologique
- Informer, former les entreprises aux nouvelles technologies, créer des liens entre les entreprises et les écoles d'ingénieurs, la recherche, les centres techniques...

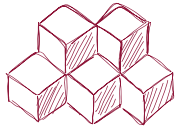
ACTIONS OU DISPOSITIFS
EXISTANTS

- Projets d'élèves ingénieurs proposés par l'école SUPAGRO et Projets Ingénieurs Fin d'Etude par POLYTECH
- Accompagnement vers l'amélioration de la performance industrielle, la robotisation, l'automatisation piloté par l'AREA Occitanie
- Formations sur la thématique production, maintenance et performance industrielle :
 - Formations courtes proposées par l'AREA Occitanie et OPCALIM
 - Formations diplômantes ou certifiantes proposées par l'IFRIA Occitanie

RÉSULTATS
OPÉRATIONNELS
ATTENDUS

- Projets de robotisation, automatisation et digitalisation
- Innovations technologiques

Piste d'actions 1-4 :



THÈME

ADAPTATION AUX ÉVOLUTIONS :

- **Commerciales**



CONTEXTE

Les entreprises agroalimentaires évoluent dans un environnement commercial complexe, dans lequel la Grande distribution est encore largement dominante avec une concentration du marché qui augmente le déséquilibre dans les négociations commerciales.

Des méthodes de distribution alternatives se multiplient : l'e-commerce, l'« uberisation » le commerce de proximité...

Petites et grandes entreprises doivent suivre ces évolutions et savoir orienter leur politique commerciale.

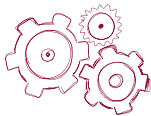


OBJECTIFS

- **Accompagner l'évolution de la stratégie commerciale notamment par l'intégration de nouvelles compétences (communication, digitalisation...) et de nouveaux métiers dans l'organisation**
- **Développer des nouveaux canaux de distribution dont l'export, les circuits courts, le « commerce 2.0 »...**
- **Améliorer l'approvisionnement et la Supply chain (sourcing, qualité et coût)**
- **Rééquilibrer les pouvoirs avec la grande distribution**

EXEMPLES D' ACTIONS
À MENER

- Proposer des opérations (colloques, ateliers, formations, salons...) pour permettre aux entreprises de faire de la veille pour faire évoluer efficacement leur stratégie commerciale et faciliter les contacts clients, principalement avec la grande distribution (salons, conventions...)
- Permettre aux entreprises d'acquérir de nouvelles compétences (via les formations initiale et continue) pour aborder de nouveaux circuits de distribution
- Accompagner les entreprises dans leur transition numérique et digitalisation

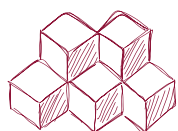
ACTIONS OU DISPOSITIFS
EXISTANTS

- Accompagnement piloté par la grande agence du Conseil Régional
- Opérations avec les réseaux de distribution pilotées par l'AREA Occitanie et la grande agence
- Formations sur la thématique commercial et marketing :
 - Formations courtes proposées par l'AREA Occitanie et OPCALIM
 - Formations diplômantes ou certifiantes proposées par l'IFRIA Occitanie

RÉSULTATS
OPÉRATIONNELS
ATTENDUS

- Circuits de distribution diversifiés
- Actions de développement/mise en réseau
- Diversification

Piste d'actions 1-5 :



THÈME

ADAPTATION AUX ÉVOLUTIONS :

- Réglementaires



CONTEXTE

Le secteur alimentaire est très encadré. Il existe en effet une réglementation importante (paquet hygiène, sécurité sanitaire, étiquetage, composition...) mais aussi des normes et des référentiels privés (définis par les clients).

Ceci permet d'accompagner une politique de différenciation et de fabrication de produits de gamme supérieure. Néanmoins, les cahiers des charges sont souvent très complexes et, en conséquence, difficiles à appréhender par les entreprises et notamment les plus petites.



OBJECTIFS

Aider les entreprises alimentaires à mener des démarches qualité rigoureuses et à mettre en place des normes et des référentiels

EXEMPLES D'ACTIONS
À MENER

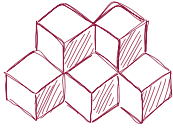
- Aider les entreprises à mettre en place :
 - une veille réglementaire
 - une actualisation des démarches qualité
 - les normes et référentiels
- Structurer le service qualité (formation des collaborateurs)
- Adapter les formations initiales aux évolutions réglementaires, normatives

ACTIONS OU DISPOSITIFS
EXISTANTS

- Club qualité piloté par l'AREA Occitanie et Coop de France
- Une agroveille pilotée par l'AREA Occitanie
- Formations sur la thématique qualité, hygiène, réglementaire :
 - Formations courtes proposées par l'AREA Occitanie et OPCALIM
 - Formations diplômantes ou certifiantes proposées par l'IFRIA Occitanie
- Norme ISO 9001AFNOR

RÉSULTATS
OPÉRATIONNELS
ATTENDUS

- Plan d'actions de mise en conformité
- Certifications, référentiels ou normes
- Plan de formations

Piste d'actions 1-6 :**THÈME****ADAPTATION AUX ÉVOLUTIONS :**

- **Environnementales**

**CONTEXTE**

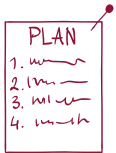
Les industries agroalimentaires doivent faire face à de nombreux objectifs sur le plan environnemental.

Il s'agit notamment de veiller à maîtriser la consommation d'énergie et d'eau, mais également de réduire les émissions de gaz à effet de serre, de limiter tous les transferts de polluants, d'optimiser la gestion des déchets.

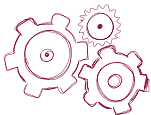
Mais il s'agit également de travailler avec l'amont agricole pour améliorer leurs pratiques et avec leurs clients pour favoriser des modes de consommation plus respectueux de l'environnement.

**OBJECTIFS**

Favoriser la mise en oeuvre de démarches visant à favoriser le respect de l'environnement et à limiter les impacts des entreprises (Bruit/Air/Ressources/Déchets/Eau/Sol) : économie circulaire, gestion de l'énergie et des déchets, réduction des gaz à effet de serre

**EXEMPLES D'ACTIONS À MENER**

- Aider les entreprises à évaluer leurs impacts environnementaux et accompagner les axes d'amélioration
- Aider à mettre en place des indicateurs (bilans carbone par exemple)

**ACTIONS OU DISPOSITIFS EXISTANTS**

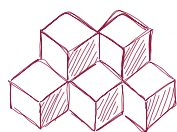
- Club environnement piloté par l'AREA Occitanie et Coop de France
- Formations sur la thématique qualité, hygiène, réglementaire :
 - Formations courtes proposées par l'AREA Occitanie et OPCALIM
 - Formations diplômantes ou certifiantes proposées par l'IFRIA Occitanie
- Norme ISO 14001 AFNOR

**RÉSULTATS OPÉRATIONNELS ATTENDUS**

- Démarche environnementale (certification ISO 14001...)
- Référent environnement
- Tableau de bord suivi indicateurs

Axe 2 : Gestion des compétences

Piste d'actions 2 -1 :



THÈME

PROFESSIONNALISATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Un service RH pas ou peu structuré entraîne plusieurs effets pervers :

- Démobilisation et démotivation du personnel
- Détérioration du climat social
- Diminution de la productivité et augmentation de certains coûts (liés à la non qualité, au mauvais fonctionnement industriel...)
- Turn over
- Absentéisme
- ...



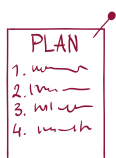
CONTEXTE

Or plusieurs PME n'ont pas de responsable RH dans leur organisation et ont une gestion des ressources humaines trop approximative. Il est donc essentiel de leur permettre de remédier à cette problématique.



OBJECTIFS

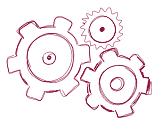
- **Faire monter en compétences les acteurs en charge de la GRH et développer les pratiques RH en interne**
- **Renforcer les pratiques de management opérationnel en GRH pour améliorer l'image de l'entreprise, la responsabilisation, la motivation... : levier d'attractivité, de rétention et de performance**



EXEMPLES D'ACTIONS À MENER

- Former et/ou accompagner les dirigeants dans la mise en place de politiques RH
- Assurer l'animation d'un Pôle RH à destination des entreprises agroalimentaires (club RH, newsletters, échanges et infos divers...)
- Mettre en place des actions pour professionnaliser et impliquer les collaborateurs d'entreprises dans la gestion des ressources humaines :
 - Responsable RH
 - Manager, encadrement intermédiaire

- Pôle RH Social : Club Ressources Humaines piloté par l'AREA Occitanie et Coop de France, diffusion de newsletters, conseils et outils RH



ACTIONS OU DISPOSITIFS EXISTANTS

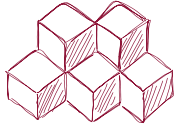
- Formations sur la thématique gestion des ressources humaines :
 - Formations courtes proposées par l'AREA Occitanie et Opcalim
 - Formations diplômantes ou certifiantes proposées par l'IFRIA Occitanie
- Outil de gestion et suivi de la formation Opcalim
- Accompagnement et ateliers recrutement pilotés par l'APECITA
- Ateliers pratiques RH animés par l'APEC
- Un RRH et des managers formés pour assurer une gestion des RH structurée et concertée
- Un processus de recrutement et d'intégration



RÉSULTATS OPÉRATIONNELS ATTENDUS

- Une gestion des compétences structurée dans les entreprises (plan de formation annuel, référentiel de compétences et des entretiens professionnels réguliers) une GPEC (dans les entreprises les plus avancées)

Piste d'actions 2-2 :



COMPÉTENCES DES SALARIÉS ET DES FUTURS CANDIDATS

THÈME



Dans un contexte de mondialisation, de digitalisation... l'environnement des entreprises évolue très vite. Afin que les PME puissent se développer et être compétitives, elles doivent monter en compétences, faire évoluer et former leurs salariés et pouvoir intégrer de nouvelles compétences.

CONTEXTE



Accroître et adapter les compétences des salariés et des futurs candidats

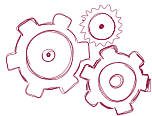
OBJECTIFS

PUBLIC

Salariés des entreprises agroalimentaires, demandeurs d'emploi, scolaires et étudiants

EXEMPLES D'ACTIONS
À MENER

- Proposer une offre de formation (initiale, par apprentissage et continue) s'appuyant sur un référentiel co-construit avec les branches adaptés aux besoins des entreprises et de leur environnement
- Mettre à jour et développer les référentiels compétences en considérant les perspectives et évolution de la filière
- Elaborer une cartographie emploi formation dynamique virtuelle
- Aider à la capitalisation et au transfert de savoir-faire
- Adapter les référentiels de formations initiale et continue aux besoins avec une approche prospective

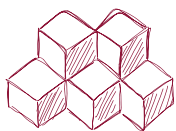
ACTIONS OU DISPOSITIFS
EXISTANTS

- Formations pilotées par :
 - l'AREA Occitanie
 - l'IFRIA Occitanie
 - Opcalim
 - SUPAGRO
 - POLYTECH
 - Enseignement agricole et réseau des CFA agricoles publics et des CFPPA- Occit' Agriformations
 - Université Montpellier : faculté de Pharmacie
 - ESCAIA
 - IUT
 - Éducation Nationale
- Outils proposés par AREA Occitanie, Opcalim, APEC, APECITA
- Service CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) opéré par l'APECITA pour les salariés de la coopération agricole

RÉSULTATS
OPÉRATIONNELS
ATTENDUS

- Référentiels de compétences mis à jour
- Programmes et référentiels de formations adaptés
- Plan de formation adapté à la stratégie de l'entreprise
- Augmentation du nombre de salariés formés

Piste d'actions 2-3 :



QUALITÉ DE VIE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET RECONNAISSANCE DES SALARIÉS

THÈME



CONTEXTE

Aujourd'hui les entreprises sont convaincues que la qualité du travail contribue de façon importante à la création de valeur, et que les éléments sociaux sont un des piliers du développement durable.

Développer et maintenir de manière durable la capacité et la volonté des salariés d'apporter leur contribution à la performance de l'entreprise devient donc une question centrale.



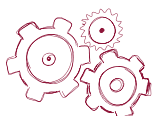
OBJECTIFS

Favoriser la qualité des parcours professionnels, veiller à réunir les conditions de travail pour mobiliser et motiver les salariés, valoriser et reconnaître le travail et l'implication des salariés



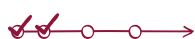
EXEMPLES D'ACTIONS À MENER

- Aider les entreprises à valoriser leurs salariés
- Aider à la mise en place et valoriser les bonnes pratiques du volet social de la RSE



ACTIONS OU DISPOSITIFS EXISTANTS

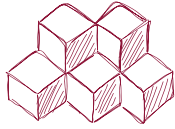
- Actions, outils et dispositifs pilotés par l'ARACT Occitanie, la CARSAT et la MSA



RÉSULTATS OPÉRATIONNELS ATTENDUS

- Démarche RSE mise en place (indicateurs sociaux)
- Augmentation des bonnes pratiques

Piste d'actions 2-4 :



THÈME

RECRUTEMENT



CONTEXTE

Le processus de recrutement est essentiel pour une entreprise.

En effet, il contribue à atteindre plusieurs objectifs : à commencer par inciter des personnes compétentes à postuler, mais également à élever le niveau de compétences de l'entreprise pour augmenter sa performance. Les entreprises ne considèrent pas suffisamment cela et attribuent souvent peu de moyens dans leur recrutement alors qu'il faut le considérer de l'amont jusqu'à l'intégration.

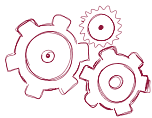


OBJECTIFS

Optimiser le processus de recrutement

EXEMPLES D'ACTIONS
À MENER

- Mettre en place des démarches structurantes avec les principaux acteurs
- Informer, assister et outiller les entreprises dans le processus de recrutement et d'intégration
- Mutualiser les compétences

ACTIONS OU DISPOSITIFS
EXISTANTS

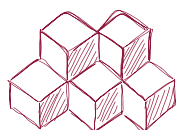
- Accompagnement recrutement et dispositifs pilotés par :
 - l'IFRIA Occitanie (apprentissage)
 - AREA Occitanie
 - APEC
 - APECITA
 - PÔLE EMPLOI
- Outils proposés par : AREA Occitanie, Opcalim, APEC
- Fonds mobilisés dans le cadre du PIC (Plan Investissement Compétences)

RÉSULTATS
OPÉRATIONNELS
ATTENDUS

- Un collaborateur formé
- Un processus de recrutement opérationnels
- Processus d'intégration des nouveaux salariés opérationnels
- Diminution des difficultés de recrutement déplorées (cf enquête BMO ou Observatoires)

Axe 3 : Attractivité des métiers et des formations

Piste d'actions 3 -1 :



ATTRACTIVITÉ ET PROMOTION

THÈME



CONTEXTE

L'industrie alimentaire est le 1^{er} employeur de l'industrie française, elle est donc une filière stratégique pour l'emploi en France. Son potentiel de développement est réel. Néanmoins, les métiers et formations de la filière se heurtent à un déficit d'image et à une faible attractivité, notamment sur les niveaux de qualification V, IV et III. Cette situation conduit à des difficultés de recrutement récurrentes, plus particulièrement sur certains emplois (production, maintenance, commercial en particulier).



Promouvoir les métiers, les entreprises et l'apprentissage

OBJECTIFS

- Développer une marque employeur collective
- Développer la notion d'« ambassadeurs » : former des apprentis, salariés ou des retraités pour devenir des ambassadeurs et les outiller pour qu'ils puissent promouvoir le secteur
- Favoriser les relations écoles entreprises grâce à :
 - une relation branche/Education Nationale/DRAAF-SRFD
 - des manifestations (semaine industrie...)
 - tourisme industriel
- Favoriser les relations avec les autres acteurs de l'emploi formation : Pôle Emploi et Missions Locales notamment
- Actions de promotion et d'informations pilotées par l'IFRIA (en lien avec les Missions locales, des établissements scolaires... ou dans le cadre de salons pour l'emploi)
- Dispositifs plan attractivité des métiers (Opcalim) : ex : Site alimetiers.com, visites collèges et lycées organisées en entreprises, salons régionaux



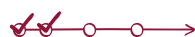
EXEMPLES D'ACTIONS À MENER

- Site et réseaux sociaux animés par l'IFRIA Occitanie
- Site emploi-agroalimentaire-lr.com et page facebook @derriereletiquetteilya animés par l'AREA Occitanie
- Site, newsletter et opérations animés par l'APECITA
- Actions de promotion et d'information proposées par :
 - Le Réseau des CFA agricoles publics : Journée régionale, l'apprentissage, t'es CoOp
 - L'enseignement agricole avec l'appui de son réseau national des établissements de formation en agroalimentaire F2A



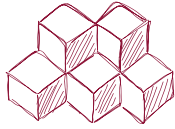
ACTIONS OU DISPOSITIFS EXISTANTS

- Identification et formation de plusieurs ambassadeurs
- Participation accrue du secteur dans les manifestations locales
- Partenariat renforcé entre les professionnels de l'agroalimentaire et ceux de l'emploi formation / orientation
- Élargir le sourcing en candidats vers le secteur agroalimentaire



RÉSULTATS OPÉRATIONNELS ATTENDUS

Piste d'actions 3-2 :



THÈME

ATTRACTIVITÉ ET PROMOTION



CONTEXTE

L'industrie alimentaire est le 1^{er} employeur de l'industrie française. Mais cette filière est très peu connue par le grand public. Il est donc essentiel de favoriser l'orientation des demandeurs d'emploi vers ce secteur de façon opérationnelle.

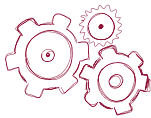


OBJECTIFS

Faire découvrir les métiers

EXEMPLES D'ACTIONS
À MENER

- Mettre en place des formations à destination des demandeurs d'emploi pour leur faire connaître les différents métiers et les préparer afin de développer leur employabilité dans les entreprises du secteur
- Favoriser les stages en entreprise

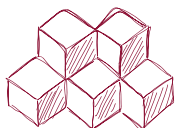
ACTIONS OU DISPOSITIFS
EXISTANTS

- Préparation opérationnelle à l'Emploi organisée par l'IFRIA Occitanie avec l'appui Opcalim
- Formations organisées dans le cadre du Programme Régional Qualifiant financé par la Région Occitanie

RÉSULTATS
OPÉRATIONNELS
ATTENDUS

Intégration de demandeurs d'emploi via des contrats saisonniers, apprentissage...

Piste d'actions 3-3 :



THÈME

APPRENTISSAGE

L'apprentissage est une des réponses aux objectifs de compétitivité des entreprises. Il permet aux jeunes et aux entreprises de développer leur professionnalisme et leurs compétences dans un environnement encadré et sécurisé. Le secteur alimentaire constitue une activité économique majeure présente sur l'ensemble du territoire.



CONTEXTE

Avec plus de 80 métiers dont certains sont considérés en tension, et où le savoir-faire est une des valeurs ajoutées essentielles pour les entreprises, l'apprentissage est une voie privilégiée de recrutement pour les entreprises.

Par ailleurs, la réforme programmée au printemps 2018 engendrera très probablement des évolutions qu'il faudra considérer pour accompagner les entreprises.

Le réseau des IFRIA a été créé comme un outil de mise en œuvre de la politique d'alternance élaborée par les branches professionnelles.

Développer l'apprentissage comme outils de GPEC, l'objectif étant d'avoir un vivier de jeunes formés aux métiers de la filière

S'appuyer notamment sur l'IFRIA (CFA de branches) :



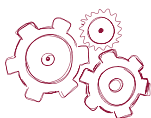
OBJECTIFS

- pour le sourcing et le recrutement d'apprentis sur les métiers en production, maintenance, qualité, sécurité, environnement et recherche & développement, commercial...
- pour la formation et le suivi de ces apprentis
- pour l'accompagnement vers l'emploi des jeunes diplômés
- pour le développement de l'apprentissage auprès des entreprises du secteur
- pour développer une carte des formations en cohérence avec les besoins du territoire

EXEMPLES D'ACTIONS
À MENER

- S'appuyer sur les branches et la commission régionale paritaire emploi formation agroalimentaire pour l'ouverture de section de formation en apprentissage
- Intégrer d'avantages les problématiques des entreprises (création de titres et/ou adaptation de modules spécifiques...)

Continuer page suivante



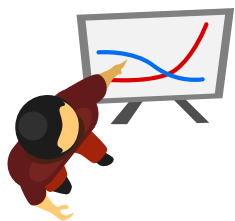
ACTIONS OU DISPOSITIFS EXISTANTS

- Une communication « terrain » au travers de présentations ou d'informations collectives auprès des différents prescripteurs (Pôle emploi, Missions locales, établissements scolaires...) ainsi qu'au travers d'une participation à des événements liés à l'emploi et la formation en région (salons de l'étudiant, forums des métiers, Communication « entreprise » réalisée sur site par les développeurs (entretiens avec dirigeants, Responsables RH, Formation, Production...))
- Un accompagnement de l'IFRIA auprès des candidats dans leur recherche d'entreprise en amont de la formation (TRE, mise en relation avec les partenaires entreprises, organisation de « jobdating »...)
- Un suivi du binôme apprenti/maître d'apprentissage tout au long du parcours professionnalisant
- Un accompagnement à l'issue de leur formation (relais d'offres d'emploi via le « réseau des anciens »)
- Une communication digitale vecteur essentiel au regard de notre cible « jeune »
- Développement d'un outil de rapprochement de candidats/Entreprises (création d'une plateforme de jobdating)
- Une formation « d'Ambassadeurs » sur certaines filières de l'agroalimentaire.
- Ouverture des jeunes par des visites de salons professionnels (SIAL, CFIA, Alimentaria...)
- Actions pilotées par l'IFRIA Occitanie
- Opérations animées par l'APECITA



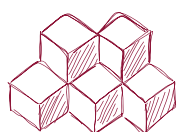
RÉSULTATS OPÉRATIONNELS ATTENDUS

- Disposer de formations en alternance adaptées et spécifiques aux territoires
- Disposer d'un vivier élargi et mieux qualifié de jeunes formés aux métiers en région
- Faciliter les recrutements des entreprises du secteur



Axe 4 : Dialogue social et Politique Emploi Formation Apprentissage

Piste d'actions 4-1:



THÈME

PILOTAGE DE LA POLITIQUE EMPLOI FORMATION SECTORIELLE RÉGIONALE



CONTEXTE

La commission paritaire emploi formation régionale agroalimentaire a été créée en 2006. Son rôle est d'**orienter, suivre et contrôler les actions Emploi/Formation menées dans le secteur agroalimentaire en Languedoc-Roussillon.**



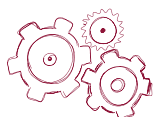
OBJECTIFS

- Définir et piloter la politique Emploi Formation Apprentissage régionale, et co-construire la carte des formations en région (ouverture, fermeture, nouvelles formations à proposer)
- Renforcer l'image et le positionnement du secteur agroalimentaire dans le paysage institutionnel et paritaire : Conforter le rôle de la CPEF RA



EXEMPLES D'ACTIONS À MENER

- Dynamiser la commission paritaire et faire le lien avec les instances institutionnelles et paritaires (cf. animation du réseau RH : comité de pilotage)
- Assurer le suivi d'indicateurs emploi formation apprentissage



ACTIONS OU DISPOSITIFS EXISTANTS

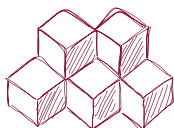
- Commission paritaire emploi Formation agroalimentaire régionale
- Schéma régional de formation



RÉSULTATS OPÉRATIONNELS ATTENDUS

- Indicateurs emploi formation apprentissage suivis et communiqués
- Plans d'actions du secteur définis

Piste d'actions 4-2 :



THÈME

ANIMATION DU RÉSEAU RH



CONTEXTE

Plusieurs acteurs traitent de l'emploi formation apprentissage. La répartition des compétences entre ces acteurs doit être complémentaire. Néanmoins, leur collaboration est essentielle afin de veiller à déployer des programmes et plans d'actions concertées et de créer une dynamique ressources humaines cohérente et adaptée aux besoins sectoriels.



OBJECTIFS

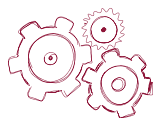
Assurer l'animation, l'information, et la coordination relative à la mise en oeuvre d'actions RH sur le mode participatif entre les différents acteurs (partenaires techniques, institutionnels, paritaires) Emploi Formation Apprentissages

PUBLIC

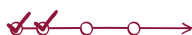
Acteurs socioéconomiques Emploi Formation Apprentissage et les professionnels du secteur agroalimentaire régional.

EXEMPLES D'ACTIONS
À MENER

- Valoriser les résultats de l'étude
- Assurer l'animation d'un comité de pilotage avec les acteurs socioéconomiques Emploi Formation Apprentissage et les professionnels du secteur agroalimentaire
- Proposer une offre de formation (initiale, par apprentissage et continue) adaptées aux besoins des entreprises
- Lister les dispositifs existants répondant aux besoins identifiés
- Clarifier l'offre de formation (initiale et par apprentissage) et présenter le champ de compétences des acteurs
- Création et animation d'un campus des métiers et des qualifications

ACTIONS OU DISPOSITIFS
EXISTANTS

Collaboration suivie entre les acteurs emploi formation (Opcalim/IFRIA Occitanie/AREA Occitanie/ARACT Occitanie) et avec les partenaires institutionnels (Région Occitanie et Etat).

RÉSULTATS
OPÉRATIONNELS
ATTENDUS

- Version(s) courte(s) et marquée(s) de l'étude à destination des entreprises et des acteurs de l'environnement socioéconomique (emploi/formation/apprentissage/économie/agroalimentaire)
- 2 réunions annuelles du comité de pilotage
- Plans d'actions Emploi Formation Apprentissage concertés
- Liste des dispositifs existants et de l'offre de formation (initiale et par apprentissage) en Occitanie



07

ANNEXES



Champs sectoriels comparés

Code NAF)	Libellé	Périmètre Insee	Périmètre Opcalim / Observia	Périmètre étude	Actifs 2014
1011Z	Transformation et conservation de la viande de boucherie				3 272
1012Z	Transformation et conservation de la viande de volaille				1 419
1013A	Préparation industrielle de produits à base de viande				3 103
1013B	Charcuterie				1 445
1020Z	Transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques				238
1031Z	Transformation et conservation de pommes de terre				59
1032Z	Préparation de jus de fruits et légumes				90
1039A	Autre transformation et conservation de légumes				574
1039B	Transformation et conservation de fruits				1 389
1041A	Fabrication d'huiles et graisses brutes				228
1041B	Fabrication d'huiles et graisses raffinées				50
1042Z	Fabrication de margarine et graisses comestibles similaires				1
1051A	Fabrication de lait liquide et de produits frais				755
1051B	Fabrication de beurre				4
1051C	Fabrication de fromage				2 233
1051D	Fabrication d'autres produits laitiers				123
1052Z	Fabrication de glaces et sorbets				469
1061A	Meunerie				439
1061B	Autres activités du travail des grains				273
1062Z	Fabrication de produits amylacés				5
1071A	Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche				1 792
1071B	Cuisson de produits de boulangerie				1 660
1071C	Boulangerie et boulangerie-pâtisserie				12 906
1071D	Pâtisserie				1 554
1072Z	Fabrication de biscuits, biscottes et pâtisseries de conservation				939
1073Z	Fabrication de pâtes alimentaires				70
1081Z	Fabrication de sucre				4
1082Z	Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie				1 596
1083Z	Transformation du thé et du café				405

Continuité page suivante

Code NAF)	Libellé	Périmètre Insee	Périmètre Opcalim / Observia	Périmètre étude	Actifs 2014
1084Z	Fabrication de condiments et assaisonnements				107
1085Z	Fabrication de plats préparés				1 292
1086Z	Fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques				828
1089Z	Fabrication d'autres produits alimentaires n.c.a.				990
1091Z	Fabrication d'aliments pour animaux de ferme				525
1092Z	Fabrication d'aliments pour animaux de compagnie				144
1101Z	Production de boissons alcooliques distillées				478
1102A	Fabrication de vins effervescents				162
1102B	Vinification				2 530
1103Z	Fabrication de cidre et de vins de fruits				14
1104Z	Production d'autres boissons fermentées non distillées				64
1105Z	Fabrication de bière				127
1106Z	Fabrication de malt				5
1107A	Industrie des eaux de table				1 209
1107B	Production de boissons rafraîchissantes				209
1200Z	Fabrication de produits à base de tabac				40
0162Z	Activités de soutien à la production animale				700
1310Z	Préparation de fibres textiles et filature				147
4617B	Autres intermédiaires du commerce en denrées, boissons et tabac				460
4621Z	Commerce de gros de céréales, de tabac non manufacturé, de semences et d'aliments pour le bétail				4 266
4623Z	Commerce de gros d'animaux vivants				1 133
4631Z	Commerce de gros de fruits et légumes				4 597
4632A	Commerce de gros de viandes de boucherie				468
4632B	Commerce de gros de produits à base de viande				295
4633Z	Commerce de gros de produits laitiers, oeufs, huiles et matières grasses comestibles				1 129
4634Z	Commerce de gros de boissons				4 089
4638A	Commerce de gros de poissons, crustacés et mollusques				567
4661Z	Commerce de gros de matériel agricole				3 411
4675Z	Commerce de gros de produits chimiques				1 623
4722Z	Commerce de détail viandes et produits à base de viande				5 187
4723Z	Commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques				620
4724Z	Commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie en magasin spécialisé				1 491
4725Z	Commerce de détail de boissons en magasin spécialisé				1 471
4776Z	Commerce de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux				5 053
4781Z	Commerce de détail alimentaire sur éventaires et marchés				2 566
5210A	Entreposage et stockage frigorifique				951
5610C	Restauration de type rapide				16 663
5621Z	Services des traiteurs				1 769
6920Z	Activités comptables				13 588
9411Z	Activités des organisations patronales et consulaires				4 286
9412Z	Activités des organisations professionnelles				937
9499Z	Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire				21 563

Total actifs périmètre étude

45 286

Source : Insee RP 2014, traitement Carif-Oref d'Occitanie



NAF 38 (code)	NAF 38	NAF 732 (code)	NAF 732	Actifs 2014
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1011Z	Transformation et conservation de la viande de boucherie	3 272
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1012Z	Transformation et conservation de la viande de volaille	1 419
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1013A	Préparation industrielle de produits à base de viande	3 103
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1020Z	Transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques	238
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1031Z	Transformation et conservation de pommes de terre	59
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1032Z	Préparation de jus de fruits et légumes	90
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1039A	Autre transformation et conservation de légumes	574
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1039B	Transformation et conservation de fruits	1 389
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1041A	Fabrication d'huiles et graisses brutes	228
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1041B	Fabrication d'huiles et graisses raffinées	50
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1042Z	Fabrication de margarine et graisses comestibles similaires	1
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1051A	Fabrication de lait liquide et de produits frais	755
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1051B	Fabrication de beurre	4
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1051C	Fabrication de fromage	2 233
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1051D	Fabrication d'autres produits laitiers	123
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1052Z	Fabrication de glaces et sorbets	469
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1061A	Meunerie	439
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1061B	Autres activités du travail des grains	273
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1062Z	Fabrication de produits amylacés	5
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1071A	Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche	1 792
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1071B	Cuisson de produits de boulangerie	1 660
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1072Z	Fabrication de biscuits, biscottes et pâtisseries de conservation	939
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1073Z	Fabrication de pâtes alimentaires	70
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1081Z	Fabrication de sucre	4
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1082Z	Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie	1 596
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1083Z	Transformation du thé et du café	405
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1084Z	Fabrication de condiments et assaisonnements	107
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1085Z	Fabrication de plats préparés	1 292
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1086Z	Fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques	828
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1089Z	Fabrication d'autres produits alimentaires n.c.a.	990
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1091Z	Fabrication d'aliments pour animaux de ferme	525
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1092Z	Fabrication d'aliments pour animaux de compagnie	144
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1101Z	Production de boissons alcooliques distillées	478
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1102A	Fabrication de vins effervescents	162
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1102B	Vinification	2 530
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1103Z	Fabrication de cidre et de vins de fruits	14
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1104Z	Production d'autres boissons fermentées non distillées	64
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1105Z	Fabrication de bière	127
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1106Z	Fabrication de malt	5
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1107A	Industrie des eaux de table	1 209
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1107B	Production de boissons rafraichissantes	209
GZ	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	4621Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) de céréales, de tabac non manufacturé, de semences et d'aliments pour le bétail	4 266
GZ	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	4631Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) de fruits et légumes	4 597
GZ	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	4632A	Commerce de gros (commerce interentreprises) de viandes de boucherie	468
GZ	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	4632B	Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits à base de viande	295
GZ	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	4633Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits laitiers, œufs, huiles et matières grasses comestibles	1 129
GZ	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	4634Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) de boissons	4 089
GZ	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	4638A	Commerce de gros (commerce interentreprises) de poissons, crustacés et mollusques	567
TOTAL Agroalimentaire				45 286

Source : Insee RP 2014, traitement Carif-Oref Occitanie

Famille	PCS 497 (code)	PCS 497	Actifs dans le secteur IAA 2014 (1)	Part parmi les actifs des IAA (1)	Actifs en Occitanie 2014	Indice de concentration sectorielle (2)
Production	674c	Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agro-alimentaire	3 316	7,3%	4 539	73,1%
Production	625e	Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de l'industrie agricole et alimentaire (hors transformation des viandes)	2 805	6,2%	5 026	55,8%
Production	674b	Ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes	2 152	4,8%	2 417	89,0%
Production	625d	Opérateurs de la transformation des viandes	1 565	3,5%	1 735	90,3%
Production	484a	Agents de maîtrise en fabrication : agroalimentaire, chimie, plasturgie, pharmacie.	1 193	2,6%	2 778	42,9%
Production	471a	Techniciens d'étude et de conseil en agriculture, eaux et forêt	602	1,3%	1 981	30,4%
Production	385b	Ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)	552	1,2%	1 837	30,1%
Production	215d	Autres artisans de l'alimentation, de 0 à 9 salariés	507	1,1%	957	53,0%
Production	691e	Ouvriers agricoles sans spécialisation particulière	367	0,8%	6 416	5,7%
Production	625a	Pilotes d'installation lourde des industries de transformation : agroalimentaire, chimie, plasturgie, énergie	379	0,8%	588	64,5%
Production	676e	Ouvriers non qualifiés divers de type industriel	250	0,6%	5 341	4,7%
Production	471b	Techniciens d'exploitation et de contrôle de la production en agriculture, eaux et forêt	221	0,5%	1 597	13,8%
Production	215a	Artisans boulangers, pâtisseries, de 0 à 9 salariés	224	0,5%	4 024	5,6%
Production	636c	Boulangers, pâtisseries (sauf activité industrielle)	109	0,2%	5 454	2,0%
Production	215b	Artisans bouchers, de 0 à 9 salariés	106	0,2%	1 527	7,0%
Production	381a	Ingénieurs et cadres d'étude et d'exploitation de l'agriculture, la pêche, les eaux et forêts	117	0,3%	1 218	9,6%
Production	628g	Ouvriers qualifiés divers de type industriel	80	0,2%	1 719	4,6%
Production	683a	Apprentis boulangers, bouchers, charcutiers	118	0,3%	2 643	4,4%
Production	636a	Bouchers (sauf industrie de la viande)	98	0,2%	3 333	2,9%
Contrôle, analyse, qualité	475b	Techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation	784	1,7%	4 000	19,6%
Contrôle, analyse, qualité	387d	Ingénieurs et cadres du contrôle-qualité	496	1,1%	7 820	6,3%
Contrôle, analyse, qualité	684a	Nettoyeurs	243	0,5%	16 975	1,4%
Contrôle, analyse, qualité	625b	Ouvriers qualifiés et agents qualifiés de laboratoire : agroalimentaire, chimie, biologie, pharmacie	59	0,1%	447	13,2%
Logistique	643a	Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)	1 441	3,2%	16 546	8,7%
Logistique	676c	Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	1 307	2,9%	13 218	9,9%
Logistique	652a	Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	1 229	2,7%	7 489	16,4%
Logistique	676a	Manutentionnaires non qualifiés	1 110	2,5%	7 749	14,3%
Logistique	653a	Magasiniers qualifiés	1 137	2,5%	13 728	8,3%
Logistique	641a	Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	1 064	2,4%	23 625	4,5%
Logistique	487a	Responsables d'entrepôt, de magasinage	578	1,3%	4 445	13,0%
Logistique	387b	Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	157	0,3%	2 058	7,6%
Logistique	487b	Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention	145	0,3%	1 187	12,2%
Logistique	477a	Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	84	0,2%	1 833	4,6%
Commerce	463c	Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en biens de consommation auprès d'entreprises	2 763	6,1%	13 400	20,6%
Commerce	554a	Vendeurs en alimentation	2 041	4,5%	13 114	15,6%
Commerce	374d	Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (hors commerce de détail)	881	1,9%	7 190	12,3%
Commerce	221a	Petits et moyens grossistes en alimentation, de 0 à 9 salariés	627	1,4%	1 132	55,4%
Commerce	462a	Chefs de petites surfaces de vente (salariés ou mandataires)	388	0,9%	10 011	3,9%
Commerce	463e	Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants auprès de particuliers (hors banque, assurance, informatique)	166	0,4%	9 801	1,7%
Commerce	225a	Intermédiaires indépendants du commerce, de 0 à 9 salariés	129	0,3%	4 979	2,6%
Commerce	462d	Animateurs commerciaux des magasins de vente, marchandiseurs (non cadres)	111	0,2%	2 428	4,6%
Commerce	551a	Employés de libre service du commerce et magasiniers	102	0,2%	8 834	1,2%
Commerce	462b	Maîtrise de l'exploitation des magasins de vente	97	0,2%	7 315	1,3%
Commerce	555a	Vendeurs par correspondance, télévendeurs	86	0,2%	3 277	2,6%
Commerce	374c	Cadres commerciaux des grandes entreprises (hors commerce de détail)	108	0,2%	1 977	5,5%

Famille	PCS 497 (code)	PCS 497	Actifs dans le secteur IAA 2014 (1)	Part parmi les actifs des IAA (1)	Actifs en Occitanie 2014	Indice de concentration sectorielle (2)
Achat	374b	Chefs de produits, acheteurs du commerce et autres cadres de la mercatique	246	0,5%	3 068	8,0%
Achat	462c	Acheteurs non classés cadres, aides-acheteurs	135	0,3%	2 416	5,6%
Achat	387a	Ingénieurs et cadres des achats et approvisionnements industriels	54	0,1%	1 314	4,1%
Maintenance	628a	Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels	306	0,7%	5 862	5,2%
Maintenance	486d	Agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique	207	0,5%	3 642	5,7%
Maintenance	387e	Ingénieurs et cadres de la maintenance, de l'entretien et des travaux neufs	145	0,3%	3 368	4,3%
Maintenance	628b	Électromécaniciens, électriciens qualifiés d'entretien : équipements industriels	103	0,2%	2 345	4,4%
Maintenance	477b	Techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels (électriques, électromécaniques, mécaniques, hors informatique)	61	0,1%	3 697	1,6%
Maintenance	486e	Agents de maîtrise en entretien général, installation, travaux neufs (hors mécanique, électromécanique, électronique)	66	0,1%	2 361	2,8%
Maintenance	486a	Agents de maîtrise en maintenance, installation en électricité, électromécanique et électronique	38	0,1%	2 242	1,7%
Maintenance	628d	Régulateurs qualifiés d'équipements de fabrication (hors travail des métaux et mécanique)	26	0,1%	255	10,0%
R&D	385a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)	465	1,0%	2 472	18,8%
R&D	475a	Techniciens de recherche-développement et des méthodes de production des industries de transformation	296	0,7%	1 719	17,2%
TOTAL			34 241	76%	294 469	11,6%

Source : Insee RP 2014, traitement Carif-Oref Occitanie

(1) selon le périmètre sectoriel défini pour l'étude (45 286 actifs en 2014).

(2) part des actifs du métier travaillant dans le secteur des IAA parmi l'ensemble des actifs exerçant ce métier dans l'ensemble des secteurs en Occitanie.

Lecture : 1 735 actifs occupés exercent le métier d'opérateur de la transformation des viandes en Occitanie. 90,3 % l'exercent dans un établissement relevant du secteur de l'agroalimentaire soit 1 565 personnes (qui représentent 3,5% des actifs de l'agroalimentaire).



Les formations initiales liées aux métiers de l'agroalimentaire

Famille	Niveau du diplôme	Type du diplôme (court)	Diplôme
Production	Niveau V	MC	MC (NIVEAU 5) BOULANGERIE SPECIALISEE
Production	Niveau V	MC	MC (NIVEAU 5) EMPLOYE TRAITEUR
Production	Niveau V	MC	MC (NIVEAU 5) PATISSERIE, GLACERIE, CHOCOLATERIE, CONFISERIE SPECIALISEES
Production	Niveau V	MC	MC (NIVEAU 5) PATISSERIE BOULANGERE
Production	Niveau V	BP	BP ARTS DE LA CUISINE
Production	Niveau V	CAP	CAP AGENT POLYVALENT DE RESTAURATION
Production	Niveau V	CAP	CAP CHARCUTIER-TRAITEUR
Production	Niveau V	CAP	CAP CUISINE
Production	Niveau V	CAP	CAP CHOCOLATIER CONFISEUR
Production	Niveau V	CAP	CAP BOUCHER
Production	Niveau V	CAP	CAP PATISSIER
Production	Niveau V	CAP	CAP BOULANGER
Production	Niveau V	CAP	CAP POISSONNIER
Production	Niveau V	CAPA	CAPA VIGNE ET VIN
Production	Niveau V	CAPA	CAPA OPERATEUR EN INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES SPE CONDUITE DE MACHINES
Production	Niveau V	CAPA	CAPA OPERATEUR EN INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES SPE TRANSFORMATION DE PRODUITS ALIMENTAIRES
Production	Niveau V	CS	RESTAURATION COLLECTIVE
Production	Niveau V	CAP	CAP CONDUCTEUR D'INSTALLATIONS DE PRODUCTION
Production	Niveau IV	BAC PRO	BAC PRO PILOTE DE LIGNE DE PRODUCTION
Production	Niveau IV	BAC PRO	BAC PRO BIO-INDUSTRIES DE TRANSFORMATION
Production	Niveau IV	BAC PRO	BAC PRO BOUCHER CHARCUTIER TRAITEUR
Production	Niveau IV	BAC PRO	BAC PRO BOULANGER PATISSIER
Production	Niveau IV	BAC PRO AG	BAC PRO AG AG CONDUITE ET GESTION DE L'EXPLOITATION AGRICOLE (CGEA) SPECIALITE VIGNE ET VIN
Production	Niveau IV	BAC PRO	BAC PRO CONDUITE ET GESTION DE L'ENTREPRISE VITIVINICOLE
Production	Niveau IV	BAC TECHNO	BAC TECHNO SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE L'AGRONOMIE ET DU VIVANT (STAV) SPECIALITE AGRONOMIE - ALIMENTATION - ENVIRONNEMENT - TERRITOIRES
Production	Niveau IV	BP	BP BOUCHER
Production	Niveau IV	BP	BP CHARCUTIER TRAITEUR
Production	Niveau IV	BP	BP BOULANGER
Production	Niveau IV	TH NIV 4 -	BTM CHOCOLATIER CONFISEUR
Production	Niveau IV	TH NIV 4 -	PATISSIER CONFISEUR GLACIER TRAITEUR
Production	Niveau IV	BAC PRO	BAC PRO CUISINE
Production	Niveau III	BTS	BTS PILOTAGE DE PROCEDES
Production	Niveau III	BTS	BTS CONCEPTION DES PROCESSUS DE REALISATION DE PRODUITS OPTION B : PRODUCTION SERIELLE
Production	Niveau III	BTSA	BTSA VITICULTURE OENOLOGIE
Production	Niveau III	BTSA	BTSA STA ALIMENTS PROCESSUS TECHNO
Production	Niveau III	TP	BM BOULANGER
Production	Niveau III	TH NIV 3 -	BM PATISSIER CONFISEUR GLACIER TRAITEUR
Production	Niveau III	TH NIV 3 -	BOUCHER-CHARCUTIER-TRAITEUR (BM APCMA)
Production	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO PRODUCTION INDUSTRIELLE CONDUITE ET GESTION DE PROJETS INDUSTRIELS EN PME/PMI
Production	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO METIERS DE L'INDUSTRIE : GESTION DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE
Production	Niveau II	DU	DU GENERI DIPLOMES D'UNIVERSITE EN SCIENCES ET TECHNOLOGIE INDUSTRIELLES - BAC+3 A BAC+4
Production	Niveau II	DIP DIVERS	DIPLÔME NATIONAL D'ŒNOLOGUE
Production	Niveau II	TH NIV 2	TITRE HOMOLOGUE RESPONSABLE DU DEVELOPPEMENT EN AGRO-INDUSTRIE (NIVEAU 2)
Production	Niveau I	LIC PRO	LIC PRO INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE, ALIMENTATION VITICULTURE ET OENOLOGIE:INNOVATION ET MONDIALISATION
Production	Niveau I	ING	INGENIEUR DIPLOME DE L'ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DES TECHNIQUES INDUSTRIELLES ET DES MINES D'ALBI-CARMAUX
Production	Niveau I	ING	INGENIEUR DIPLOME DE L'ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DES TECHNIQUES INDUSTRIELLES ET DES MINES D'ALES SPE MECATRONIQUE
Production	Niveau I	ING	INGENIEUR DIPLOME DU CENTRE D'ETUDES SUPERIEURES INDUSTRIELLES
Production	Niveau I	ING	INGENIEUR DES TECHNIQUES DE L'INDUSTRIE, SPECIALITE GENIE INDUSTRIEL, DIPLOME DU CENTRE D'ETUDES SUPERIEURES INDUSTRIELLES
Production	Niveau I	ING	RESPONSABLE EN GESTION DE PRODUCTION ET INNOVATION INDUSTRIELLE (ACFCI)

Continuité page suivante

Famille	Niveau du diplôme	Type du diplôme (court)	Diplôme
Contrôle, analyse, qualité	Niveau V	CAP	CAP EMPLOYE TECHNIQUE DE LABORATOIRE
Contrôle, analyse, qualité	Niveau IV	BAC PRO AG	BAC PRO ALIMENTATION BIO-INDUSTRIES LABORATOIRE
Contrôle, analyse, qualité	Niveau IV	BAC PRO AG	BAC PRO AG LABORATOIRE CONTROLE QUALITE
Contrôle, analyse, qualité	Niveau III	DUT	DUT HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT
Contrôle, analyse, qualité	Niveau III	DUT	DUT QUALITE, LOGISTIQUE INDUSTRIELLE ET ORGANISATION
Contrôle, analyse, qualité	Niveau III	BTS	BTS CONTROLE INDUSTRIEL ET REGULATION AUTOMATIQUE
Contrôle, analyse, qualité	Niveau III	BTS	BTS TECHNIQUES PHYSIQUES POUR L'INDUSTRIE ET LE LABORATOIRE
Contrôle, analyse, qualité	Niveau III	BTS	BTS QUALITE DANS LES INDUSTRIES ALIMENTAIRES ET LES BIO INDUSTRIES
Contrôle, analyse, qualité	Niveau III	BTS	BTS BIOANALYSES ET CONTRÔLE
Contrôle, analyse, qualité	Niveau III	BTSA	BTSA ANALYSES AGRICOLES, BIOLOGIQUES ET BIOTECHNOLOGIQUES
Contrôle, analyse, qualité	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO GESTION DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE ANIMATEUR QUALITE
Contrôle, analyse, qualité	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO GESTION DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE QUALITE DE LA PRODUCTION, CONTROLES INDUSTRIELS, METROLOGIE DIMENSIONNELLE
Contrôle, analyse, qualité	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE, ALIMENTATION QUALITE ET SECURITE SANITAIRE DES ALIMENTS
Contrôle, analyse, qualité	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO METIERS DE L'INSTRUMENTATION, DE LA MESURE ET DU CONTROLE QUALITE
Contrôle, analyse, qualité	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO QUALITE, HYGIENE, SECURITE, SANTE, ENVIRONNEMENT
Contrôle, analyse, qualité	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO GESTION DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE SPECIALITE ANIMATEUR DE LA QUALITE
Contrôle, analyse, qualité	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO GESTION DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE SPECIALITE QUALITE DE LA PRODUCTION, CONTROLES INDUSTRIELS, METROLOGIE DIMENSIONNELLE (QCM)
Contrôle, analyse, qualité	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO QUALITE, HYGIENE, SECURITE, SANTE, ENVIRONNEMENT
Contrôle, analyse, qualité	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO QUALITE, HYGIENE, SECURITE, SANTE, ENVIRONNEMENT
Contrôle, analyse, qualité	Niveau II	TH NIV 2	TITRE HOMOLOGUE RESPONSABLE QUALITE OPTION QSE SECURITE ENVIRONNEMENT (NIVEAU 2)
Contrôle, analyse, qualité	Niveau I	LIC PRO	LIC PRO INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE, ALIMENTATION GESTION ET ANIMATION DE SYSTEME DE MANAGEMENT QSE EN PROD AGRICOLE, EN INDUST AGRO-ALIMENT, EN LABO
Contrôle, analyse, qualité	Niveau I	Master	MAST LMD SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : MICROBIOLOGIE - AGROBIOSCIENCES, BIOLOGIE DES SYSTEMES ELABORATION DE LA QUALITE ET DE LA SECURITE DES ALIMENTS
Contrôle, analyse, qualité	Niveau I	LIC PRO	LIC PRO MAINTENANCE ET TECHNOLOGIE : CONTROLE INDUSTRIEL
Logistique	Niveau V	CAP	CAP CONDUCTEUR ROUTIER MARCHANDISES
Logistique	Niveau V	CAP	CAP CONDUCTEUR LIVREUR MARCHANDISES
Logistique	Niveau V	CAP	CAP DISTRIBUTION OBJETS SERVICES CLIENTELES
Logistique	Niveau V	CAP	CAP OPERATEUR/OPERATRICE LOGISTIQUE
Logistique	Niveau IV	BAC PRO	BAC PRO LOGISTIQUE
Logistique	Niveau IV	BAC PRO	BAC PRO CONDUCTEUR TRANSPORT ROUTIER MARCHANDISES
Logistique	Niveau IV	BAC PRO	BAC PRO TRANSPORT
Logistique	Niveau III	DUT	DUT GESTION LOGISTIQUE ET TRANSPORT
Logistique	Niveau III	DUT	DUT PACKAGING, EMBALLAGE ET CONDITIONNEMENT
Logistique	Niveau III	BTS	BTS TRANSPORT ET PRESTATIONS LOGISTIQUES
Logistique	Niveau III	TH NIV 3 -	TITRE HOMOLOGUE TECHNICIEN SUPERIEUR EN METHODES ET EXPLOITATION LOGISTIQUE (NIVEAU 3)
Logistique	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO METIERS DE L'EMBALLAGE ET DU CONDITIONNEMENT
Logistique	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO METIERS DE L'EMBALLAGE ET DU CONDITIONNEMENT
Logistique	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO LOGISTIQUE SPECIALITE PILOTAGE DES ACTIVITES LOGISTIQUES INDUSTRIELLES
Logistique	Niveau II	TH NIV 2	RESPONSABLE LOGISTIQUE (CERTIFICATION)
Commerce	Niveau V	CAP	CAP EMPLOYE DE COMMERCE MULTI-SPECIALITES
Commerce	Niveau V	CAP	CAP EMPLOYE DE VENTE SPECIALISE OPTION A : PRODUITS ALIMENTAIRES
Commerce	Niveau V	TH NIV 5 -	PREPARATEUR(TRICE) VENDEUR(SE) OPTION BOUCHERIE (CTM)
Commerce	Niveau V	TH NIV 5 -	PREPARATEUR(TRICE) VENDEUR(SE) OPTION CHARCUTERIE-TRAITEUR (CTM)
Commerce	Niveau V	TH NIV 5 -	CTM VENDEUR EN BOULANGERIE-PATISSERIE (NIVEAU 5)
Commerce	Niveau IV	BAC PRO	BAC PRO COMMERCE
Commerce	Niveau IV	BAC PRO	BAC PRO VENTE (PROSPECTION - NEGOCIATION - SUIVI DE CLIENTELE)
Commerce	Niveau IV	BAC PRO	BAC PRO ACCUEIL RELATION CLIENTS USAGERS
Commerce	Niveau IV	BAC PRO AG	BAC PRO AG TECHNICIEN VENTE ET CONSEIL-QUALITE EN PRODUITS ALIMENTAIRES
Commerce	Niveau IV	BAC PRO AG	SDE PRO AGRICOLE CONSEIL VENTE
Commerce	Niveau IV	BAC PRO AG	BAC PRO AG TECHNICIEN CONSEIL VENTE EN ALIMENTATION OPTION PRODUITS ALIMENTAIRES
Commerce	Niveau IV	BAC TECHNO	STMG MERCATIQUE (MARKETING)
Commerce	Niveau IV	CS	COMMERCIALISATION DES VINS
Commerce	Niveau IV	CS	COMMERCIALISATION DU BETAIL : ACHETEUR ESTIMATEUR DE BETAIL
Commerce	Niveau IV	TH NIV 4 -	TITRE PRO VENDEUR CONSEILLER COMMERCIAL (NIV 4)

Continuité page suivante

Famille	Niveau du diplôme	Type du diplôme (court)	Diplôme
Commerce	Niveau III	DUT	DUT TECHNIQUES DE COMMERCIALISATION
Commerce	Niveau III	BTS	BTS TECHNICO-COMMERCIAL
Commerce	Niveau III	BTS	BTS MANAGEMENT DES UNITES COMMERCIALES
Commerce	Niveau III	BTS	BTS NEGOCIATION ET RELATION CLIENT
Commerce	Niveau III	BTS	BTS COMMERCE INTERNATIONAL A REFERENTIEL COMMUN EUROPEEN
Commerce	Niveau III	BTSA	BTSA TECHNICO-COMMERCIAL
Commerce	Niveau III	CS	RESPONSABLE TECHNICO COMMERCIAL VINS ET PRODUITS DERIVES
Commerce	Niveau III	TH	GESTIONNAIRE D'UNITES COMMERCIALES
Commerce	Niveau II	LIC	LIC DROIT, ECONOMIE, GESTION OPTION COMMERCE ET VENTE DANS LES INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES
Commerce	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO COMMERCE COMMERCIALISATION DES PRODUITS ET SERVICES INDUSTRIELS
Commerce	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO COMMERCE ASSISTANT DE GESTION IMPORT-EXPORT
Commerce	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO COMMERCE GESTION ET MANAGEMENT D'UNE UNITE COMMERCIALE - PRODUITS ALIMENTAIRES
Commerce	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO COMMERCE ET DISTRIBUTION
Commerce	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO COMMERCIALISATION DES PRODUITS ALIMENTAIRES
Commerce	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO TECHNICO COMMERCIAL EN NUTRITION ANIMALE
Commerce	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO COMMERCE ET DISTRIBUTION
Commerce	Niveau I	LIC PRO	LIC PRO COMMERCE MARKETING DES PRODUITS AGRO-ALIMENTAIRES SOUS SIGNE DE QUALITE
Commerce	Niveau I	MASTER PRO	MASTER MANAGEMENT ET COMMERCE INTERNATIONAL
Commerce	Niveau I	Master	MASTER DROIT, ECONOMIE, GESTION : MARKETING, VENTE
Commerce	Niveau I	Master	MASTER DROIT, ECONOMIE, GESTION : MANAGEMENT STRATEGIQUE
Achat	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO COMMERCE SPECIALITE ACHETEUR INDUSTRIEL
Achat	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO GESTION DES ACHATS ET DES APPROVISIONNEMENTS
Achat	Niveau I	MASTER	MASTER DROIT, ECONOMIE, GESTION MENTION MANAGEMENT SPECIALITE ACHATS
Achat	Niveau I	MASTER PRO	MASTER DROIT, ECONOMIE, GESTION : GESTION DE PRODUCTION, LOGISTIQUE, ACHATS
Maintenance	Niveau IV	BAC PRO	BAC PRO MAINTENANCE DES EQUIPEMENTS INDUSTRIELS
Maintenance	Niveau IV	BAC PRO	BAC PRO ELECTROTECHNIQUE ENERGIE EQUIPEMENTS COMMUNICANTS
Maintenance	Niveau IV	BAC PRO	BAC PRO METIERS DE L'ELECTRICITE ET DE SES ENVIRONNEMENTS CONNECTES
Maintenance	Niveau III	DUT	DUT GENIE INDUSTRIEL ET MAINTENANCE GIM
Maintenance	Niveau III	BTS	BTS MAINTENANCE DES SYSTEMES OPTION A SYSTEMES DE PRODUCTION
Maintenance	Niveau III	BTS	BTS ELECTROTECHNIQUE
Maintenance	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO MAINTENANCE DES SYSTEMES PLURITECHNIQUES CONTROLE DES INSTALLATIONS ET INGENIERIE DE MAINTENANCE
Maintenance	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO PRODUCTION INDUSTRIELLE MANAGER EN MAINTENANCE DE MATERIELS
Maintenance	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO MAINTENANCE DES SYSTEMES INDUSTRIELS, DE PRODUCTION ET D'ENERGIE
Maintenance	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO MAINTENANCE ET TECHNOLOGIE : ORGANISATION DE LA MAINTENANCE
Maintenance	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO MAINTENANCE ET TECHNOLOGIE : SYSTEMES PLURITECHNIQUES
Maintenance	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO MAINTENANCE DES SYSTEMES PLURITECHNIQUES SPECIALITE CONTROLE DES INSTALLATIONS ET INGENIERIE DE MAINTENANCE
Maintenance	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO MAINTENANCE ET TECHNOLOGIE : ORGANISATION DE LA MAINTENANCE
R&D	Niveau IV	BAC PRO	BAC PRO ETUDE ET DEFINITION DE PRODUITS INDUSTRIELS
R&D	Niveau IV	BAC TECHNO	T-STL BIOTECHNOLOGIES
R&D	Niveau III	DUT	DUT GENIE BIOLOGIQUE
R&D	Niveau III	DUT	DUT GENIE BIOLOGIQUE AGRONOMIE
R&D	Niveau III	BTS	BTS CONCEPTION DE PRODUITS INDUSTRIELS
R&D	Niveau III	BTS	BTS DESIGN DE PRODUITS
R&D	Niveau III	BTS	BTS CONCEPTION ET RÉALISATION DE SYSTÈMES AUTOMATIQUES
R&D	Niveau III	BTS	BTS BIOTECHNOLOGIES
R&D	Niveau III	BTS	BTS ASSISTANCE TECHNIQUE D'INGENIEUR
R&D	Niveau II	LIC PRO	LIC PRO METIERS DE L'INDUSTRIE : CONCEPTION DE PRODUITS INDUSTRIELS
R&D	Niveau I	DUT	DUT GENIE BIOLOGIQUE INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES ET BIOLOGIQUES
R&D	Niveau I	Master	MAST LMD SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : MICROBIOLOGIE-AGROBIOSCIENCES QUALITE DES PRODUITS ET SECURITE ALIMENTAIRE
R&D	Niveau I	Master	MAST LMD SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : MICROBIOLOGIE-AGROBIOSCIENCES CHAINE AGRO-ALIMENTAIRE
R&D	Niveau I	Master	MAST LMD SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : MICROBIOLOGIE-AGROBIOSCIENCES ELABORATION DE LA QUALITE ET DE LA SECURITE DES ALIMENTS
R&D	Niveau I	Master	MAST LMD SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : MICROBIOLOGIE - AGROBIOSCIENCES, BIOLOGIE DES SYSTEMES CHAINE AGRO-ALIMENTAIRE
R&D	Niveau I	DOCT	DOCT.UNI.G SCIENCES AGRONOMIQUES, BIOTECHNOLOGIES AGRO-ALIMENTAIRES
R&D	Niveau I	ING	FORM ING INGENIEUR DIPLOME DE L'ECOLE POLYTECHNIQUE UNIVERSITAIRE DE MONTPELLIER DE L'UNIVERSITE DE MONTPELLIER, SPECIALITE GENIE BIOLOGIQUE ET AGROALIMENTAIRE
R&D	Niveau I	ING	ECOLE NATIONALE SUPERIEURE AGRONOMIQUE DE TOULOUSE

Diagnostic Emploi Formation Agroalimentaire

La majorité des questions ne sont pas obligatoires pour pouvoir valider le questionnaire. L'astérisque marque les questions obligatoires.

ENTREPRISE

Raison sociale*

1) Secteur d'activité (une seule réponse possible)

- | | | | |
|---|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Alimentation animale | <input type="checkbox"/> Céréales et produits dérivés | <input type="checkbox"/> Produits de la mer | <input type="checkbox"/> Produits de la viande |
| <input type="checkbox"/> Boissons non alcoolisées | <input type="checkbox"/> Fruits et légumes | <input type="checkbox"/> Produits laitiers | <input type="checkbox"/> Produits autres |
| <input type="checkbox"/> Boissons alcoolisées | <input type="checkbox"/> Charcuterie/Salaisons | <input type="checkbox"/> Vins | |
| <input type="checkbox"/> Boulangerie/Pâtisserie | <input type="checkbox"/> Epicerie sucrée | <input type="checkbox"/> Epicerie salée | |

Commentaire

2) Code NAF*

3) Département* (une seule réponse possible)

- | | | | |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> 09 | <input type="checkbox"/> 31 | <input type="checkbox"/> 48 | <input type="checkbox"/> 82 |
| <input type="checkbox"/> 11 | <input type="checkbox"/> 32 | <input type="checkbox"/> 65 | |
| <input type="checkbox"/> 12 | <input type="checkbox"/> 34 | <input type="checkbox"/> 66 | |
| <input type="checkbox"/> 30 | <input type="checkbox"/> 46 | <input type="checkbox"/> 81 | |

4) Appartenance a un groupe* (une seule réponse possible)

- Oui Non

Commentaire

5) Niveau de la concurrence (une seule réponse possible)

- Peu de concurrence Concurrence équilibrée Forte concurrence

Commentaire

6) Niveau du marché (une seule réponse possible)

- En décroissance Stable En croissance

Commentaire

7) Saisonnalité de l'activité (une seule réponse possible)

- Aucune Faible Forte

8) Niveau d'automatisation de l'activité (une seule réponse possible)

- Pas automatisée Peu automatisée Très automatisée

Commentaire

9) Quelles sont les forces, faiblesses et atouts pour l'avenir de votre entreprise? (plusieurs réponses possibles)

	Plutôt une force	Plutôt une faiblesse	Besoin d'accompagnement
Financement de l'entreprise (trésorerie, investissements)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maîtrise des coûts (performance de la fonction achat, maîtrise énergétique...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Performance industrielle (productivité, automatisation...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Approvisionnement matières premières (sourcing régional)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Logistique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innovation/Différenciation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Commercialisation (stratégie, force commerciale, diversité des circuits, export)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marketing (stratégie communication, image, promotions/salons)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestion des risques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualité Hygiène Sécurité Environnement (QHSE)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Développement durable/RSE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mutualisation/échanges inter-entreprises	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Transmission d'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestion des ressources humaines (recrutement, formation, stratégie...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maîtrise du savoir-faire produits	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaire

10) Quelles sont les perspectives de l'entreprise ?* (plusieurs réponses possibles)

- | | | | |
|--|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Innover | <input type="checkbox"/> Se développer sur de nouveaux canaux de distribution | <input type="checkbox"/> Mettre en place/développer sa politique de qualité de vie au travail | <input type="checkbox"/> Professionnaliser et structurer les équipes |
| <input type="checkbox"/> Diversifier ses produits | <input type="checkbox"/> Mettre en place/développer sa politique qualité | <input type="checkbox"/> Mettre en place/ développer sa politique RSE | <input type="checkbox"/> Autre : |
| <input type="checkbox"/> Se développer à l'international | <input type="checkbox"/> Mettre en place/développer sa politique sécurité | | |
| <input type="checkbox"/> Stabiliser son activité | | | |
| <input type="checkbox"/> Moderniser, adapter l'outil de production | | | |

Commentaire

• Quels sont les métiers impactés par ses projets ?

- | | | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|--|--|
| <input type="checkbox"/> Production | <input type="checkbox"/> Marketing | <input type="checkbox"/> Logistique | <input type="checkbox"/> Autre : |
| <input type="checkbox"/> Maintenance | <input type="checkbox"/> QHSE | <input type="checkbox"/> Fonctions supports | |
| <input type="checkbox"/> Commercial | <input type="checkbox"/> R et D | <input type="checkbox"/> Ressources humaines | |

• Quelles sont les actions à mener pour accompagner ces changements ?*

- | | | | |
|--|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Formation | <input type="checkbox"/> Promotion interne | <input type="checkbox"/> Anticiper des départs à la retraite | <input type="checkbox"/> Conseil/Accompagnement |
| <input type="checkbox"/> Recrutement externe | <input type="checkbox"/> Compétences managériales | | <input type="checkbox"/> Autre : |

• Avez-vous besoin d'un accompagnement pour les mettre en place?*

- Oui Non

Commentaire

Ressources humaines

GESTION DE L'EMPLOI L'astérisque marque les questions obligatoires.

11) Effectif de l'entreprise en ETP (une seule réponse possible par ligne)

	0,5 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 et plus
CDI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CDD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contrat de professionnalisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contrat d'apprentissage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ETP Intérim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Effectif total* :

Commentaire

12) La moyenne d'âge de votre effectif est...* (une seule réponse possible)

- Plutôt jeune (<40 ans) Équilibré (entre 40 et 45 ans) Plutôt senior (> 45 ans)

Commentaire

13) Organisation de la Gestion des Ressources Humaines

- **Qui est responsable ou en charge de la gestion des ressources humaines ?** (une seule réponse possible)

- DRH/RRH Comptable Consultant externe
 Administration du Personnel Dirigeant Autre :

- **Quel est l'effectif du service ?**

14) Combien de recrutements ont été effectués en 2016-2017 ?

- **En 2016 ?**
- **En 2017 ?**
- **Pour quels motifs ? (2016+2017)** (une seule réponse possible par ligne)

	0,5 à 4	5 à 9	10 à 19
Remplacement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Création de poste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accroissement d'activité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Missions, projets...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- **Dans quelles fonctions?** (une seule réponse possible par ligne)

	Oui
Production	<input type="checkbox"/>
Maintenance	<input type="checkbox"/>
Commercial	<input type="checkbox"/>
Marketing	<input type="checkbox"/>
QHSE	<input type="checkbox"/>
R et D	<input type="checkbox"/>
Logistique	<input type="checkbox"/>

Commentaire

15) Dans quelles fonctions envisagez-vous de recruter durant les trois prochaines années : nombre de recrutements et types de contrat ?

• **Production et Maintenance*** (plusieurs réponses possibles)

	Plus de 3 salariés	3 salariés ou moins	Aucun	CDI/CDD	Contrat en alternance	Intérim
Cadre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technicien Agent de Maîtrise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opérateur qualifié	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opérateur non qualifié	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Précisez l'intitulé des postes concernés

• **Commercial et Marketing*** (plusieurs réponses possibles)

	Plus de 3 salariés	3 salariés ou moins	Aucun	CDI/CDD	Contrat en alternance	Intérim
Cadre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technicien Agent de Maîtrise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opérateur qualifié	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opérateur non qualifié	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Précisez l'intitulé des postes concernés

• **QHSE, RetD*** (plusieurs réponses possibles)

	Plus de 3 salariés	3 salariés ou moins	Aucun	CDI/CDD	Contrat en alternance	Intérim
Cadre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technicien Agent de Maîtrise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opérateur qualifié	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opérateur non qualifié	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Précisez l'intitulé des postes concernés

• **Logistique*** (plusieurs réponses possibles)

	Plus de 3 salariés	3 salariés ou moins	Aucun	CDI/CDD	Contrat en alternance	Intérim
Cadre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technicien Agent de Maîtrise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opérateur qualifié	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opérateur non qualifié	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Précisez l'intitulé des postes concernés

• **Envisagez-vous des recrutements dans d'autres fonctions ?** (une seule réponse possible)
 Oui Non

Précisez l'intitulé des postes concernés

16) Quels sont les postes pour lesquels il vous est difficile de recruter ? (une seule réponse possible par ligne)

	Beaucoup de difficultés	Quelques difficultés	Pas de difficulté
Production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maintenance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QHSE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R et D	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Logistique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fonctions supports (administratif, RH)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaire

17) Pour quelles raisons ? (plusieurs réponses possibles)

- | | | | |
|--|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Bassin d'emploi local | <input type="checkbox"/> Attractivité de l'image de votre entreprise | <input type="checkbox"/> Savoir-être des candidats (adhésion à l'entreprise, motivation pour le poste, implication...) | <input type="checkbox"/> Concurrence d'autres entreprises (politique de rémunération, conditions de travail...) |
| <input type="checkbox"/> Métier en tension (offres d'emplois supérieur à la demande) | <input type="checkbox"/> Rémunération | | |
| <input type="checkbox"/> Attractivité du secteur d'activité | <input type="checkbox"/> Pas de formation adaptée | | <input type="checkbox"/> Autre : |

Commentaire

18) Menez-vous des actions pour remédier à ces difficultés ? (une seule réponse possible)

- Oui Non Autre :

• Si oui ou en projet, précisez (plusieurs réponses possibles)

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Visites entreprises, interventions écoles | <input type="checkbox"/> Image employeur | <input type="checkbox"/> Réseaux professionnels (fédérations, clubs, associations...) |
| <input type="checkbox"/> Forums emplois/métier | <input type="checkbox"/> Communication (numérique, réseaux sociaux...) | <input type="checkbox"/> Autre : |

• Avez-vous des attentes ou des suggestions pour améliorer l'attractivité?

.....

19) Circuits utilisés pour recruter?

• Fréquence d'utilisation (une seule réponse possible par ligne)

	Pas utilisé	Utilisé ponctuellement	Souvent utilisé
Pôle Emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
APEC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intérim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cabinets de recrutement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annonces presse/internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réseau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ecoles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

• Efficacité (une seule réponse possible par ligne)

	Pas ou peu efficace	Moyennement efficace	Efficace	Très efficace
Pôle Emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
APEC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intérim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cabinets de recrutement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annonces presse/internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réseau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ecoles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

• Autres circuits utilisés?

Commentaire

20) Absentéisme ?

• Vous évaluez votre taux d'absentéisme comme étant... (plusieurs réponses possibles)

- Important Faible Ne sais pas

Quel est le taux ? (si possible)

Commentaire

27) Les formations diplômantes et certifiantes :

- Connaissez-vous l'offre de formations existantes? (une seule réponse possible)

Oui Partiellement Non

- Répondent-elles à vos besoins dans les fonctions suivantes? (plusieurs réponses possibles)

	Oui	Partiellement	Non
Production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maintenance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Commercial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QHSE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R et D	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Logistique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fonctions supports	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Précisez

GESTION DE L'EMPLOI

L'astérisque marque les questions obligatoires.

28) Le niveau de compétences actuel de vos équipes (plusieurs réponses possibles)

	En dessous des besoins	Conforme aux besoins	Au-dessus des besoins
Production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maintenance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Commercial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QHSE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R et D	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Logistique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fonctions supports	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Quelles actions menez-vous pour obtenir un bon niveau de compétences ? (plusieurs réponses possibles)

Recrutement Formation Autre :

- Souhaitez vous être accompagné dans la mise en place de ces actions ? (une seule réponse possible)

Oui Non Autre :

- Envisagez-vous de recruter sur des fonctions nouvelles, avec des compétences nouvelles ? (une seule réponse possible)

Oui Non

Si oui, précisez le(s) poste(s)

Commentaire

29) Existe-t-il un plan de formation ?* (plusieurs réponses possibles)

Oui Non Souhaite être accompagné pour le construire ou l'améliorer Autre :

30) Le budget du plan de formation est : (une seule réponse possible)

Au niveau du minimum légal Largement supérieur au minimum légal
 Supérieur au minimum légal

- Ce budget va, sur les années à venir : (une seule réponse possible)

Augmenter Rester stable Baisser

Commentaire

31) Comment le budget du plan de formation est-il réparti (préciser un pourcentage approximatif)?

- Formations aux métiers techniques
- Formations bureautiques/informatiques
- Formations sécurité
- Formations qualité
- Formations langues
- Formations management
- Autres formations

32) Méthodes pour trouver des offres de formation (une seule réponse possible par ligne)

	Efficace	Efficace	Pas utilisé
Catalogues de formation papier/numérique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recherche internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OPCA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AREA, COOP de France...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fournisseurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réseau (bouche à oreille, réseaux professionnels...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaire

- Concernant les formations métiers, dans quels domaines aurez-vous des besoins pour les prochaines années ? (plusieurs réponses possibles)

- Production Commercial QHSE Logistique
 Maintenance Marketing R et D Fonctions supports

Précisez

33) Y a-t-il une utilisation des dispositifs suivants dans l'entreprise ? (une seule réponse possible par ligne)

	Oui	Non	Ne sais pas
CPF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CIF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bilan de compétences	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VAE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CQP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaire

34) Conditions de travail

- Vous évaluez les conditions de travail dans votre entreprise comme étant... (une seule réponse possible)

- Plutôt une force Plutôt une faiblesse

- Quelles actions ont été ou sont menées ? (plusieurs réponses possibles)

- Aménagement de poste Organisation du travail Compétences (polyvalence, montée en compétences...)
 Amélioration des outils de travail (horaires, durée...) Sensibilisation (sécurité, bonnes pratiques...)
 Autre :

- Souhaitez-vous être accompagné pour mener vos actions ? (plusieurs réponses possibles)

- Oui Non

Précisez

CONTACT ENTREPRISE L'astérisque marque les questions obligatoires.

- **Nom/Prénom***
- **Votre fonction***
- **Votre mail***
- **Votre téléphone***

CONTRIBUTEURS



www.agroalimentaire-lr.com/actualites/larea-occitanie



<https://ifria-occitanie.fr>



www.opcalim.org



www.cariforefoccitanie.fr