



Étude prospective de l'impact des transitions écologique, environnementale, énergétique et numérique

Synthèse 2 : Analyse des métiers SEET

Cette étude, commanditée par les branches professionnelles et pilotée par OCAPAT, vise à anticiper les besoins de formation associés aux transitions, ainsi qu'à identifier les métiers Stratégiques, Émergents, en Évolution et en Tension dans l'observatoire alimentaire. Cette synthèse s'inscrit dans la deuxième phase de l'étude, qui vise à analyser spécifiquement les métiers SEET et à formuler les préconisations pour permettre une meilleure adaptation du secteur aux transitions, via la formation de leurs salariés.

L'observatoire alimentaire : premier employeur industriel en France

L'observatoire alimentaire regroupe les **25 branches professionnelles** de l'industrie alimentaire et des coopératives agricoles. Ce périmètre représente une grande variété d'activités et de métiers mais faisant face à un ensemble de défis communs. En 2021, ce secteur emploie **453 000 salariés** et fait de lui le **premier employeur industriel en France**. Ce secteur est stratégique pour la France puisqu'il s'agit d'un maillon essentiel pour répondre aux enjeux de sécurité et d'indépendance alimentaire du pays.

En 2021, les salariés du secteur se concentrent principalement sur les branches de **l'industrie agroalimentaire** puisqu'elles regroupent **351 600 salariés**. Les **coopératives agricoles** emploient, quant à elles, **101 230 salariés**. Les activités exercées par ces branches sont variées. On identifie cinq principales filières : boissons, produits à base de céréales, viande et lait, plats préparés et la transformation de fruits et légumes et amont de la coopération agricole, auxquelles s'ajoutent la branche du sucre ainsi que celle du transport frigorifique.

Une majorité d'emplois ouvriers, principalement sur les fonctions de production alimentaire

L'analyse de la composition de l'emploi en termes de profils et de métiers exercés est une étape essentielle pour traduire l'impact des transitions, aussi bien sur les volumes d'emploi que sur les pratiques professionnelles et les compétences. Cet examen met en évidence la prédominance d'emploi de niveau ouvrier dans les entreprises de l'observatoire alimentaire emploient une majorité d'**ouvriers** (58 % des effectifs des industries alimentaires et 44 % dans les coopératives).

Dans les **industries alimentaires**, cela s'accompagne d'une **concentration** des effectifs sur les fonctions de **production alimentaire** (51 %), dont les principaux métiers sont les opérateurs de transformations des viandes et les conducteurs de machine / process / ligne. Dans les **coopératives agricoles**, les activités sont **plus diversifiées** avec trois familles de métiers : la production alimentaire (26 %), le transport et la logistique (21 %) et la commercialisation (16 %). Les coopératives agricoles se distinguent par leur rôle important dans **l'accompagnement et le conseil des exploitations agricoles**, dont le métier de conseiller technique, expert en agriculture, deuxième métier du secteur, est emblématique.



Quadrat-études

45 rue de Lyon, 75012 PARIS
Tél. : 01 45 86 00 75
contact@quadrat-etudes.fr



Ceresco

18 rue Pasteur, 69007 LYON
Tél. : 04 78 69 84 69
contact@ceresco.fr

L'emploi du secteur continue sa croissance dans tous les scénarios

Le secteur de l'observatoire alimentaire connaît une **croissance continue de l'emploi**, avec une augmentation annuelle moyenne de 0,7 % dans les industries alimentaires depuis 2013 et de 0,8 % dans les coopératives agricoles depuis 2016.

À l'horizon 2035, cette tendance devrait se poursuivre, bien que de manière modérée, avec une prévision de **création de 20 000 emplois** dans le scénario **tendanciel**. Ce scénario prévoit une croissance annuelle de 0,3 %, influencée par le développement des branches des produits transformés et le repli des filières viandes et lait en raison de leur décapitalisation.

Le scénario « Transformation systémique » projette la création de 15 100 emplois, marquée par une végétalisation accrue et une moindre productivité. Le scénario « Transition opportuniste » est le plus optimiste avec 25 500 nouveaux emplois, grâce au développement des produits transformés et à l'orientation vers les marchés internationaux. Enfin, le scénario « Sécurité alimentaire » prévoit 18 200 emplois supplémentaires, soutenus par une politique de relocalisation des activités.

Des scénarios prospectifs qui impactent de manière différenciée la composition de l'emploi du secteur

Ces dernières années, des **tendances communes** se détachent concernant la composition de l'emploi dans les branches de l'observatoire alimentaire. En effet, on constate **un repli des effectifs de la production, du transport et logistique, et des fonctions support**, notamment pour des raisons d'externalisation de ces activités, via notamment le recours à l'intérim. En opposition, les fonctions dites « **tertiaires supérieures** » **se développent** telles que la QHSSE, la communication, le marketing et la commercialisation. Cela répond à des besoins croissants en termes de **réglementation et**

valorisation des produits. Dans le cas particulier des **industries alimentaires**, les fonctions d'**innovation et R&D sont en plein essor**, traduisant la volonté des entreprises d'innover pour rester compétitives. Les métiers de **l'ingénierie en agriculture évoluent différemment selon les branches**, alors qu'ils se développent dans les industries alimentaires, ils apparaissent en baisse dans les coopératives, notamment en raison de la concentration des exploitations. Ces tendances devraient se poursuivre dans le scénario tendanciel puisque ce scénario décrit, par définition, le futur en l'absence de nouveaux changements dans les modes de production.

Chacun des trois scénarios impacte différemment la composition de l'emploi. Le **scénario « Transformation systémique »** est caractérisé par une **production en petites séries, avec des produits locaux axés sur la qualité**. Cela implique des besoins de main d'œuvre plus importants en production, maintenance et ingénierie en agriculture, au détriment des fonctions marketing et de commercialisation, qui deviennent moins stratégiques. Le **scénario « Transition opportuniste »** est tourné vers la **compétitivité** des entreprises avec des efforts importants d'innovation, de valorisation des produits (marketing, communication et commercialisation) et d'intégration de l'amont agricole. La recherche de compétitivité diminue les besoins de personnel en production, logistique et maintenance, via une externalisation partielle. Le **scénario « Sécurité alimentaire »** est quant à lui axé sur la **production de masse et l'export** développant ainsi les métiers de la production et la maintenance. A contrario, l'innovation et la QHSSE sont délaissées dans un contexte de restriction des gammes et de réglementation très assouplie.

Des métiers en transformation sans réelle rupture dans les pratiques professionnelles

L'analyse a permis d'identifier des métiers stratégiques propres à chaque branche. Toutefois, des tendances communes se distinguent telles que le caractère **stratégique** des salariés **des conseils d'administration**

des entreprises, des **acheteurs**, les **électromécaniciens** ou encore les **conseillers techniques en agriculture**. Ces métiers apparaissent essentiels au maintien et/ou au développement de l'entreprise.

Les évolutions des compétences des salariés sont, tout d'abord, influencées par l'usage renforcé du **numérique**, qui touche presque tous les métiers. Cela inclut les avancées de l'intelligence artificielle, l'électrification des processus, et l'utilisation d'indicateurs de performance, et modifie fortement les environnements de travail et les modes d'organisation. Les métiers de production et de maintenance sont particulièrement concernés. Le e-commerce transforme les métiers de la vente, tandis que la gestion de la **consommation énergétique** devient cruciale pour tous. Les **aléas climatiques** et **l'instabilité économique** impactent la disponibilité et la qualité des matières premières, affectant la production, les achats et l'innovation. Les métiers de l'ingénierie agricole doivent aussi s'adapter à ces changements, ainsi qu'à ceux générés par la **transition agroécologique**, pour proposer des services d'accompagnement sur mesure aux exploitations.

Peu de nouveaux métiers émergent dans le secteur, qui assiste **plutôt à une transformation et une montée de compétences** de ses salariés. Néanmoins, quelques métiers font exception tels que les métiers de la **RSE**, de la **data** et de **l'intelligence artificielle**, de la **conduite du changement**, de la **maintenance très qualifiée** ou encore des **spécialistes** d'une des composantes de la **QHSSE**. L'essor de ces métiers restera pour autant modéré et ne viendra pas bouleverser la composition de l'emploi des entreprises.

Enfin, le secteur fait face à des **tensions** sur les recrutements croissantes depuis 2014. Le niveau de difficultés de recrutement est **similaire au niveau observé sur l'ensemble des secteurs d'activité**. Ces difficultés se concentrent principalement sur les métiers de la **production**, dues aux conditions de travail, la **maintenance**, raison de la difficultés à trouver du personnel qualifié, et de **l'ingénierie en agriculture**, qui mobilisent des compétences rares et dont les métiers

pâtissent d'un déficit d'image métier commun aux métiers agricoles.

Des compétences à renforcer inégalement prises en compte dans l'offre de formation

En 2022, OCAPIAT a financé près de **14 millions d'heures de formation** à destination des salariés de l'observatoire alimentaire. La formation professionnelle englobe deux catégories de formation répondant à des logiques de développement des compétences bien distinctes. D'une part, la **formation initiale en alternance** (84 % des heures), des formations longues et certifiantes, qui préparent à un métier, expliquant ainsi l'important volume d'heures. D'autre part, la **formation continue** (16 % des heures) vouée à actualiser les compétences des salariés en poste, qui regroupe une majorité de formations ponctuelles et de courte durée.

Concernant la **formation initiale**, les entreprises du secteur accueillent **15 000 alternants**, soit 3 % des effectifs. Ces alternants y préparent, pour plus de la moitié, des diplômes de niveau supérieur à Bac+2, malgré la faible part de ce type d'emploi dans le secteur. On remarque donc **une tendance à la surqualification** des alternants, une inadéquation qui ne vient pas réduire les **difficultés de recrutements** des entreprises.

Concernant l'accès à la formation continue des salariés, on remarque des **efforts de formations importants dans les coopératives agricoles**, où quatre salariés sur dix se forment chaque année, soit un niveau similaire à la moyenne nationale. Les salariés des **industries alimentaires se forment**, quant à eux, **deux fois moins**. En général, les modules de formation suivis sont **courts** (13 heures en moyenne). Cette durée les rend plus attractifs pour les entreprises et les salariés, mais **rend plus complexe l'appropriation des enjeux de transition** et l'accès à la certification des compétences (seulement 3 % des formations sont certifiantes). L'offre de formation permet aux salariés de se former à des diverses thématiques identifiées comme prioritaires dans l'étude telles que :

- la **QHSSE** dont les besoins sont croissants ;
- le **management**, au cœur des problématiques de difficultés de recrutement ;
- la **maintenance**, mais les formations **manquent de technicité** face aux enjeux d'électrification et d'automatisation ;
- la **posture de conseil** pour les conseillers en agriculture, mais dont les formations **manquent d'enseignements en gestion d'exploitation et en agronomie** ;
- **l'achat** avec des formations centrées sur la négociation commerciale, qui gagneraient à développer les connaissances des salariés sur la spécificité de chaque produit.

L'offre de formation gagnerait donc à se renforcer sur certaines de ces thématiques, et une offre plus fournie et attractive est à développer sur les compétences jugées comme prioritaires (cf. plan d'actions).

Plan d'action

L'étude de l'impact des transitions sur les activités, métiers et compétences et la caractérisation des métiers selon les quatre dimensions SEET ont permis d'identifier plusieurs pistes d'actions opérationnelles, visant une meilleure adaptation du secteur aux transitions. Ces analyses ont permis d'aboutir à **sept recommandations ciblées et opérationnelles** :

1. Encourager la professionnalisation de la fonction RH et managériale
2. Favoriser la montée en compétence des métiers de la maintenance et des services informatiques
3. Permettre une adaptation rapide de l'offre de formation
4. Accompagner la conduite du changement et la capacité d'agilité des entreprises pour engager leur transformation
5. Accompagner la montée en compétence liée à la RSE au sein des entreprises et à son opérabilité sur tous les services
6. Anticiper les tensions et sécuriser les approvisionnements
7. Accélérer la montée en compétences des conseillers techniques