



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

Fiches métiers prioritaires

Juin 2024

Alice DE BAZELAIRE, Lucile GIQUEL, Bertrand OUDIN – CERESCO - 04 78 69 84 69
Alice MONFRONT, Laurent POUQUET - Quadrat-études - 01 45 86 00 75



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

ceresco.
Alimentation, filières & territoires

Table des matières

1. Opérateur de production.....	4
2. Opérateur de transformation des viandes	6
3. Fromager industriel.....	8
4. Régleur.....	10
5. Conducteur de ligne	12
6. Conducteur de machine ou de process	14
7. Agent de silo.....	16
8. Maître de chai.....	18
9. Spécialiste planning et ordonnancement	20
10. Responsable de production	22
11. Mécanicien de maintenance	24
12. Électro-mécanicien de maintenance	26
13. Superviseur. Responsable de maintenance.....	28
14. Conducteur de livraison et de collecte	30
15. Superviseur et responsable logistique	32
16. Acheteur, négociateur de matières premières	34
17. Chercheur, développeur en génie alimentaire	36
18. Coordinateur, responsable QHSSE	38
19. Conseil technique, expert en agriculture – Grandes cultures	40
20. Conseil technique, expert en agriculture – Maraichage, horticulture et arboriculture. 43	
21. Conseil technique, expert en agriculture – Viticulture	46
22. Conseil technique, expert en agriculture – Elevage viande	49
23. Conseil technique, expert en agriculture – Elevage lait.....	52
24. Conseiller – Technicien en Insémination	55
25. Vétérinaire	57
26. Chargé de communication, graphiste	59
27. Technico-commercial	61
28. Responsable commercial	63
29. Responsable administratif et financier	64
30. Administrateur réseaux, analyste, développeur	66
31. Responsable digital ou de SI	68
32. Responsable RSE	70

💡 Préambule : L'identification des métiers prioritaires : le croisement des quatre dimensions SEET

L'objectif de cette analyse est d'identifier les métiers pour lesquels des actions ciblées devront être menées pour faciliter leur adaptation face aux transitions écologique, environnementale, énergétique et numérique et répondre aux enjeux de tension sur les recrutements.

L'identification de ces métiers prioritaires est réalisée à partir du croisement des quatre dimensions SEET (stratégique, émergent, en évolution et en tension) et est mis au regard des effectifs concernés. Ainsi, un métier est considéré comme prioritaire s'il obtient un score supérieur à 3 dans au moins une des quatre dimensions. Les effectifs associés aux métiers permettent quant à eux d'adapter la réponse de l'appareil de formation au besoin en termes de volume.

Tableau 1 Tableau synthétique des métiers prioritaires

Familles	Métier	Effectifs	Branches concernées
Production alimentaire	Opérateur de production alimentaire	19 771	Ensemble*
	Opérateur de transformation des viandes	54 521	Ensemble
	Fromager industriel	1 752	Ensemble
	Régleur	776	Ensemble
	Conducteur de ligne	43 427	Ensemble
	Conducteur de machine ou de process	44 985	Ensemble
	Agent de silo	3 994	Ensemble
	Maître de chai	398	Cave coop. et distilleries
	Spécialiste planning et ordonnancement	1 428	5 branches
	Responsable de production	6 615	Ensemble
Maintenance et ingénierie industrielle	Mécanicien de maintenance	8 012	Ensemble
	Electromécanicien de maintenance	6 917	Ensemble hors caves coop. distilleries et conseil en élevage
	Superviseur, responsable de maintenance	8 612	Ensemble
Transport et logistique	Conducteur de livraison et de collecte	1 901	Coop. laitière
	Superviseur, responsable logistique	5 094	Ensemble
	Acheteur, négociateur de matières premières	2 647	Ensemble
Innovation et R&D	Chercheur, développeur en génie alimentaire	1 307	5 branches et conseil en élevage
	Coordinateur, responsable QHSSE	1 232	Ind. laitière, Boissons, Coop bétail, céréales et laitières
Ingénierie en agriculture	Conseiller technique, expert en agriculture	8 519	Ensemble
	Technicien d'insémination	2 049	Conseil en élevage
	Vétérinaire	348	Ensemble
Communication et marketing	Chargé de communication, graphiste	161	Coop bétail, céréales, laitières, 4 branches coop.
Commercialisation	Technico-commercial	2 987	Ensemble des coop., industries viande et volaille
	Responsable commercial	2 037	Ensemble des coop.
Fonctions support	Responsable administratif et financier	886	Ensemble des coop.
	Administrateur réseaux, analyste, développeur	1 883	Ensemble hors Coop. bétail, laitières et distilleries
	Responsable digital ou de SI	2 421	Ensemble
	Responsable RSE	331	Ensemble

Source : Traitements Quadrat-études.

Lecture : L'opérateur de production alimentaire est prioritaire dans l'ensemble des branches employant des salariés dans ce métier. *Ensemble des branches employant des salariés dans ce métier.

Rapports annexes :

- ✓ **Rapport de synthèse 2** détaillant l'analyse des métiers stratégiques, émergents, en évolution et en tension

1. Opérateur de production

Opérateur de production alimentaire		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	16 709	3 061	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 16 709 opérateurs de production alimentaire dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
L'opérateur de production alimentaire réalise une ou plusieurs étapes de production de produits alimentaires, manuellement et/ou à l'aide d'équipements, suivant un mode opératoire déterminé. Il effectue l'approvisionnement et contrôle sa production suivant les consignes et les règles QHSSE.			
Analyse SEET			
Le métier d'opérateur de production se distingue par sa dimension en tension avec des difficultés récurrentes de recrutement associées aux exigences de planning, conditions de travail et à la concurrence intersectorielle. Les évolutions du métier seront moins marquées que pour d'autres métiers.			
Évolution des activités liées aux transitions			
Renforcer la production	Le métier d'opérateur de production va se concentrer sur les tâches les plus difficiles à automatiser (conditionnement spécifique, petites séries et produits non standard...), car le secteur tend à automatiser, mécaniser voire robotiser ses lignes de production dans une recherche d'efficacité et d'optimisation, dans un contexte de tensions récurrentes de main-d'œuvre		
Renforcer l'image et attractivité des métiers	L'ergonomie des postes de travail devra s'améliorer pour répondre aux enjeux d'attractivité et de fidélisation des salariés, qui devront s'adapter à de nouveaux aménagements : changement de posture, cobotique (exosquelette)		
Valoriser déchets & coproduits	Les opérateurs seront appelés à contribuer à la réduction des pertes sur ligne et au respect du tri, alors que les filières de recyclage se diversifient et se complexifient		
Accompagner la transformation numérique	Le déploiement d'interfaces numériques et l'automatisation de la production améliore les conditions de travail des salariés et fait réaliser par des machines des tâches répétitives ou physiquement difficiles		
Compétences à renforcer			
Capacité à interagir avec des process de plus en plus automatisés et digitaux (utilisation des interfaces informatiques, reporting...) et à faire remonter des suggestions d'améliorations via ces outils			
Compétences émergentes			
- Initiation à l'utilisation des exosquelettes - Amélioration de la capacité d'adaptation des opérateurs au quotidien (imprévu, changement de planning, changement de tâche ...) ; polyvalence - Sensibilisation à la rationalisation de l'utilisation des ressources (eau, énergie) et à la valorisation des coproduits			

- Formation spécifique pour les opérateurs chargés du nettoyage des lignes, dans une logique d'optimisation des ressources en eau
- Maîtrise de la langue française face aux difficultés de recrutement sur certains secteurs (notamment dans le secteur des produits carnés) ayant recours à la main d'œuvre étrangère

Préconisations sur le volet tension

- Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations et connaissance de la génération Z
- Renforcement de la formation interne et du parcours d'accueil / intégration des salariés
- Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise
- Développement du gisement potentiel de la main d'œuvre : travail sur la marque employeur, utilisation des réseaux sociaux, salon-étudiant, proposition de stage découverte en entreprise
- Valorisation des aménagements de postes intégrant les dernières technologies (exosquelettes, ...), les politiques vertueuses de l'entreprise et des perspectives d'évolution dans les actions de communication
- Création d'un *graduate program* sur les métiers de la production afin de fidéliser les meilleurs éléments (parcours d'évolution sur 5 ans avec des évolutions sur les différents métiers de la production)

2. Opérateur de transformation des viandes

Opérateur de transformation des viandes		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	49 116	5 405	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 49 116 opérateurs de production alimentaire dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
L'opérateur de transformation des viandes réalise différentes opérations de transformation des viandes (bovine, ovine, porcine) d'un animal vivant en produit carcasse, préparation et finition des carcasses, préparation et traitement des produits tripiers. Il contrôle sa production suivant les consignes et les règles QHSSE.			
Analyse SEET			
Le métier d'opérateur de transformation des viandes est à la fois stratégique et en tension. Le caractère stratégique s'explique principalement par la spécificité de la matière première , où certains opérateurs sont amenés à faire des gestes techniques et complexes (désossage, découpe, transformation). La connaissance du produit peut être spécifique suivant le poste avec des enjeux économiques induits (minimisation des pertes, valorisation spécifique de certains morceaux ...). Les règles d'hygiène sont particulièrement renforcées pour cette profession.			
Évolution des activités liées aux transitions			
Renforcer la production	Le métier reste en grande partie manuel mais le secteur tend lui aussi à automatiser, mécaniser voire robotiser ses lignes de production pour accroître les rendements industriels, mais surtout réduire la pénibilité au travail (réduction des TMS)		
Renforcer l'image et attractivité des métiers	L'ergonomie des postes de travail devra s'améliorer pour répondre aux enjeux d'attractivité et de fidélisation des salariés, qui devront s'adapter à de nouveaux aménagements : changement de posture, cobotique (exosquelette)		
Valoriser déchets & coproduits	Face à l'augmentation des prix de la matière première agricole, les opérateurs seront appelés à minimiser les pertes sur ligne et maximiser le potentiel de valoriser les sous-produits		
Accompagner la transformation numérique	Des interfaces numériques vont être employées à la traçabilité et à l'amélioration de la rentabilité (analyse des rendements matière par exemple), nécessitant des saisies ponctuelles par les opérateurs sur ligne		
Compétences à renforcer			
Capacité à interagir avec des process de plus en plus automatisés et digitaux (utilisation des interfaces informatiques, renseignement des fiches d'activités et de suivi de production de manière informatique (volume, incidents de fonctionnement, etc...))			
Compétences émergentes			
- Initiation à l'utilisation des exosquelettes - Amélioration de la capacité d'adaptation des opérateurs au quotidien (imprévu, changement de planning, changement de tâche ...) ; polyvalence - Sensibilisation à la rationalisation de l'utilisation des ressources (matières premières, eau, énergie), la valorisation des sous-produits			

- Maîtrise de la langue française face aux difficultés de recrutement sur certains secteurs (notamment dans le secteur des produits carnés) ayant recours à la main d'œuvre étrangère

Préconisations sur le volet tension

- Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations. Connaissance de la génération Z
- Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés
- Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise
- Développement du gisement potentiel de la main d'œuvre : travail sur la marque employeur, utilisation des réseaux sociaux, salon-étudiant, proposition de stage découverte en entreprise
- Valorisation des aménagements de postes intégrant les dernières technologies (exosquelettes), les politiques vertueuses de l'entreprise et des perspectives d'évolution dans les actions de communication
- Développement de formation interne face à la pénurie de main-d'œuvre et valorisation des savoir-faire avec de la formation continue diplômante (CQP)

3.Fromager industriel

Fromager industriel		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	955	798	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 955 fromagers industriels dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Le fromager industriel réalise les opérations de fabrication et d'affinage de fromages. Il contrôle sa production suivant les consignes et les règles QHSSE.			
Analyse SEET			
Le métier de fromager industriel est central pour la garantie de qualité des produits (qualité sanitaire, organoleptique, régularité), notamment pour les productions où les paramètres de production sont complexes (notamment l'affinage). Déjà en tension, ce métier devra s'adapter à l'évolution des matières premières et des conditions d'exercice.			
Évolution des activités liées aux transitions			
Renforcer l'image et l'attractivité des métiers	L'ergonomie des postes de travail devra s'améliorer pour répondre aux enjeux d'attractivité et de fidélisation des salariés, qui devront s'adapter à de nouveaux aménagements : système de retournement des fromages en cours d'affinage, système de levage...		
Accompagner la transformation numérique	Des interfaces numériques vont être employées à la traçabilité et à l'amélioration de la rentabilité (analyse des rendements fromagers par exemple), ce qui nécessite des saisies par des opérateurs. L'IA pourrait également assister demain l'opérateur dans ses choix de paramètres de production		
Adaptation aux évolutions de matières premières	Le fromager devra faire face à une évolution de la qualité intrinsèque du lait en fonction des aléas climatiques (taux de matière grasse, par exemple), ainsi qu'à un renforcement des exigences sanitaires		
Compétences à renforcer			
Capacité à interagir avec des process de plus en plus automatisés et digitaux (utilisation des interfaces informatiques, renseignement des fiches d'activités et de suivi de production de manière informatique (volume, incidents de fonctionnement, etc...))			
Compétences émergentes			
- Sensibilisation / information à l'impact du changement climatique sur la production laitière locale - Initiation à l'utilisation des exosquelettes - Amélioration de la capacité d'adaptation face aux variations possibles de la qualité des matières premières - Sensibilisation à la rationalisation de l'utilisation des ressources (matières premières, eau, énergie) - Connaissance des équipements et de leur pilotage			

Préconisations sur le volet tension

- Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations. Connaissance de la génération Z
- Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés
- Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise
- Développement du gisement potentiel de la main d'œuvre : travail sur la marque employeur, utilisation des réseaux sociaux, salon-étudiant, proposition de stage découverte en entreprise
- Valorisation des aménagements de postes intégrant les dernières technologies (exosquelettes), les politiques vertueuses de l'entreprise et des perspectives d'évolution dans les actions de communication
- Valorisation de l'importance stratégique du métier de fromager au sein de l'entreprise, voire dans la communication externe
- Focus sur la GEPC avec l'anticipation du départ des salariés et la nécessaire transmission du savoir-faire

4. Régleur

Régleur	Stratégique	Émergent
	En évolution	Tension
Effectifs métiers		
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles
Effectif en 2021 (au 31/12)	696	80
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 696 régleurs dans les industries alimentaires		
Définition du métier		
Le régleur assure le réglage et le suivi des paramètres des équipements, installations ou lignes automatisées au démarrage et en cours de fonctionnement. Il réalise des changements de format et opérations de maintenance (démontage, nettoyage, contrôle des outillages) en suivant les consignes et les règles QHSSE.		
Analyse SEET		
Le métier de régleur rencontre des difficultés de recrutement. Ses activités évoluent avec l'implémentation de nouvelles technologies dans le process de fabrication et au niveau des machines utilisées. Les effectifs restent limités au niveau de l'ensemble des secteurs avec des fonctions qui migrent vers certains métiers (conducteur de ligne, maintenance, équipe des travaux neufs pour de nouvelles machines (coordinateurs de travaux, superviseurs)		
Évolution des activités liées aux transitions		
Renforcer la productivité, Accompagner la transformation numérique	L'automatisation des chaînes de production, la mise en place de capteurs intelligents et l'implémentation progressive du numérique pour le paramétrage des machines vont modifier le travail quotidien du régleur	
Maitriser les coûts énergétiques et Limiter les impacts du stress hydrique sur la production industrielle	Le régleur devra intégrer dans sa démarche de nouvelles composantes visant à optimiser les ressources hydriques et énergétiques, il pourra s'appuyer pour cela sur les outils disponibles	
Compétences à renforcer		
• Formation continue sur de nouvelles machines et de nouvelles interfaces numériques de façon coordonnée avec les équipes de production (conducteur de ligne ou niveau supérieur) et les équipes de maintenance → cette formation pourra être prévue par l'équipementier au moment de l'acquisition du matériel		
Compétences émergentes		
Préconisations sur le volet tension		
→ Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations. Connaissance de la génération Z		
→ Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés		
→ Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise		
→ Développement du gisement potentiel de la main d'œuvre : travail sur la marque employeur, utilisation des réseaux sociaux, salon-étudiant, proposition de stage découverte en entreprise		

Fiches métiers prioritaires

- Valorisation des aménagements de postes intégrant les dernières technologies (exosquelettes), les politiques vertueuses de l'entreprise et des perspectives d'évolution dans les actions de communication
- Valorisation de l'importance stratégique de ce métier au sein de l'entreprise dans la communication interne
- Focus sur la GEPC avec l'anticipation du départ des salariés et la nécessaire transmission du savoir-faire
- Favoriser la mobilité interne pour ce métier spécifique (exemple : évolution de conducteur de ligne vers le métier de régleur ou évolution de régleur vers la maintenance tout en conservant la poly-compétence du salarié)

5. Conducteur de ligne

Conducteur de ligne		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	38 964	4 463	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 38 964 conducteurs de ligne dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Le conducteur de ligne conduit une ligne de fabrication et/ou de conditionnement de produits alimentaires. Il coordonne les activités sur cette ligne de production et contrôle la production suivant les consignes et les règles QHSSE.			
Analyse SEET			
Le métier de conducteur de ligne rencontre des difficultés de recrutement alors qu'il est central dans beaucoup de secteurs d'activités. Son expérience de pilotage de la ligne, souvent spécifique à l'entreprise, explique le caractère stratégique de ce poste. Ses activités évoluent avec l'implémentation de nouvelles technologies dans le process de fabrication et au niveau des machines utilisées.			
Évolution des activités liées aux transitions			
Renforcer la productivité, Accompagner la transformation numérique Transparence traçabilité	L'automatisation des chaînes de production, la mise en place de capteurs intelligents et l'implémentation progressive du numérique pour le paramétrage des machines vont modifier le travail quotidien du conducteur de ligne. Il devra également veiller à limiter les temps d'arrêt machine dans une recherche de productivité, et certainement à faire de la maintenance de premier niveau dans cet objectif. Les exigences de traçabilité impliqueront éventuellement des saisies supplémentaires (précision de l'origine...)		
Maîtriser les coûts énergétiques	L'électrification des process et l'intégration de système de récupération d'énergie va modifier une partie des machines utilisées par certains conducteurs de ligne, impliquant des process plus complexes		
Réduire l'usage de plastique à usage unique	Les conducteurs devront s'adapter aux évolutions de lignes de conditionnement et l'intégration de nouveaux matériaux (par exemple, biosourcés) suivant les évolutions réglementaires potentiellement rapides		
Implémenter la RSE	Les conducteurs de lignes devront être davantage sensibilisés au respect des consignes de tris, gestion des déchets selon la politique RSE de l'entreprise		
Compétences à renforcer			
• Formation continue sur de nouvelles machines et de nouvelles interfaces numériques de façon coordonnée avec les équipes de maintenance / régleur • Socle de compétences techniques indispensables (électronique pour assurer la maintenance de 1er niveau) <i>Notons qu'avec la poursuite de l'automatisation des lignes de production, les compétences en maintenance de 2ème niveau seront attendues ce qui accentuera les difficultés de recrutement</i>			
Compétences émergentes			
• Connaissance des équipements et de leur pilotage, analyse de la conformité des machines.			

- Surveillance de l'approvisionnement machine selon les besoins et des flux matières pour assurer la cadence de production et la qualité du produit fini

Préconisations sur le volet tension

- Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations. Connaissance de la génération Z
- Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés
- Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise
- Développement du gisement potentiel de la main d'œuvre : travail sur la marque employeur, utilisation des réseaux sociaux, salon-étudiant, proposition de stage découverte en entreprise
- Valorisation des aménagements de postes intégrant les dernières technologies (lignes complexes), les politiques vertueuses de l'entreprise (management de l'énergie) et des perspectives d'évolution dans les actions de communication
- Valorisation de l'importance stratégique de ce métier au sein de l'entreprise
- Focus sur la GEPC avec l'anticipation du départ des salariés et la nécessaire transmission du savoir-faire
- Favoriser la mobilité interne pour conserver les compétences au sein de l'entreprise (graduate program)

6. Conducteur de machine ou de process

Conducteur de machine ou de process	Stratégique	Émergent
	En évolution	Tension
Effectifs métiers		
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles
Effectif en 2021 (au 31/12)	40 308	4 677
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 40 308 conducteurs de machine ou de process dans les industries alimentaires		
Définition du métier		
Le conducteur de machine ou de process conduit une ou plusieurs machines de fabrication ou de conditionnement de produits alimentaires. Il contrôle sa production suivant les consignes et les règles QHSSE.		
Analyse SEET		
Comme le conducteur de ligne, le métier de conducteur de machine rencontre des difficultés de recrutement alors qu'il est central dans beaucoup de secteurs d'activités. Son expertise ciblée sur machine le rend souvent indispensable (sertisseur, fumeur, responsable autoclave / stérilisation, toureur pour la pâtisserie industrielle...). Ses activités évoluent avec l'implémentation de nouvelles technologies dans le process de fabrication et au niveau des machines utilisées.		
Evolution des activités liées aux transitions		
Renforcer la productivité, Accompagner la transformation numérique Transparence traçabilité	L'automatisation des chaînes de production, la mise en place de capteurs intelligents et l'implémentions progressive du numérique pour le paramétrage des machines vont modifier le travail quotidien du conducteur de machine. Il devra également veiller à limiter les temps d'arrêt machine dans une recherche de productivité, et certainement à faire de la maintenance de premier niveau dans cet objectif. Les exigences de traçabilité impliqueront éventuellement des saisies supplémentaires (précision de l'origine...)	
Maîtriser les coûts énergétiques	Le conducteur de machine devra être sensibilisé aux évolutions de paramètres pouvant contribuer aux économies d'eau et d'énergie	
Adaptation aux évolutions des matières premières	Le conducteur de machine devra adapter les paramètres de fonctionnement en fonction des évolutions de matières premières (diversification / substitution des matières premières ou modification des propriétés intrinsèques de la matière première agricole : composition chimique, propriétés physiques)	
Renforcer l'image et l'attractivité des métiers	L'ergonomie des postes de travail devra s'améliorer pour répondre aux enjeux d'attractivité et de fidélisation des salariés, qui devront s'adapter à de nouveaux aménagements : système de levage ou d'approvisionnement des machines	
Compétences à renforcer		
Formation continue sur de nouvelles machines et de nouvelles interfaces numériques de façon coordonnée avec les équipes de maintenance / régleur		
Compétences émergentes		
- Sensibilisation à la rationalisation de l'utilisation des ressources (matières premières, eau, énergie) - Renforcement des relations avec les achats et la R&D pour anticiper les changements de matières premières		

- Sensibilisation à la nécessité de s'adapter aux changements

Préconisations sur le volet tension

- Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations. Connaissance de la génération Z
- Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés
- Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise
- Développement du gisement potentiel de la main d'œuvre : travail sur la marque employeur, utilisation des réseaux sociaux, salon-étudiant, proposition de stage découverte en entreprise
- Valorisation des aménagements de postes intégrant les dernières technologies (ergonomie des postes, emploi du numérique), les politiques vertueuses de l'entreprise (management de l'énergie) et des perspectives d'évolution dans les actions de communication
- Valorisation de l'importance stratégique de ce métier au sein de l'entreprise
- Focus sur la GEPC avec l'anticipation du départ des salariés et la nécessaire transmission du savoir-faire
- Favoriser la poly-compétence pour maintenir une capacité de production en cas d'absence / départ

7. Agent de silo

Agent de silo	Stratégique	Émergent
	En évolution	Tension
Effectifs métiers		
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles
Effectif en 2021 (au 31/12)	2 196	1 798
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 2 196 agents de silo dans les industries alimentaires		
Définition du métier		
L'agent de silo réalise les opérations de réception, déchargement, stockage, préparation et expédition des marchandises et céréales. Il conduit des équipements de travail et de conservation du grain. Il effectue les prélèvements d'échantillons et le contrôle du grain.		
Analyse SEET		
Le métier d'agent de silo rencontre des difficultés de recrutement alors qu'il est essentiel à la pérennité de l'entreprise (coopérative céréalière ou polyvalente et industrie de transformation du grain). Son caractère stratégique s'explique par les spécificités de son métier (planning, garantie de la qualité du grain dans le temps, maîtrise des risques sanitaires, ATEX), sa polyvalence (capacité technique, relationnel agriculteur), un fort degré d'autonomie et un caractère saisonnier au métier. Face à la transition agroécologique et l'augmentation des aléas climatiques le métier est pleine évolution.		
Evolution des activités liées aux transitions		
Sécuriser les approvisionnements	Renforcement de la compétence de pilotage de silos pour maintenir la qualité du grain dans un contexte d'évolution climatique (température plus chaude après la moisson, qualité sanitaire du grain parfois dégradée), réduction des matières actives employées avant ou post récolte. Les équipements des silos pourraient se renforcer (renforcement de la ventilation, capteurs de température, voire réfrigération des silos) Une gestion plus complexe avec la diversification des cultures (allotissement plus segmenté) alors que le parc de silos n'évolue pas forcément et subit la concurrence du stockage à la ferme. La diversification des cultures impose parfois un renforcement des capacités de tri (mise en place de trieur optique)	
Maîtriser les coûts énergétiques	L'installation de silos de réfrigérés pour limiter le recours aux traitements post-récolte (insecticide de stockage) nécessite de nouvelles compétences mais surtout de maîtriser la facture énergétique	
Répondre aux attentes de transparence des consommateurs	Suivant les mouvements de ségrégation à l'aval (cahier des charges sans insecticide de stockage (SIS)) et les exigences consommateur, les cahiers des charges peuvent imposer une séparation plus fine des lots avec une traçabilité renforcée et de plus en plus digitalisée.	
Transformation Numérique	Implémentation de capteurs et utilisation d'OAD (travail du grain : contrôle qualité, ségrégation, séchage ... ou logistique) tout au long de la supply chain des grains : l'agent de silo devra faire du reporting et utiliser ces nouveaux outils numériques. L'agent de silo devra être en capacité d'utiliser des applications digitales (ex. utilisation de l'IA pour le contrôle qualité visuel via smartphone)	

Valoriser les déchets et coproduits	La mobilisation de coproduits à des fins énergétiques (méthanisation), upcycling (alimentation animale), agronomique (retour à la terre) devient de plus en plus importante. L'agent de silo devra veiller à la collecte de ces coproduits
Renforcer la compétitivité	L'agent de silo devra réduire au maximum les pertes (freintes) lors de la conservation des grains en maîtrisant les paramètres techniques. Il doit également gérer un parc dont les équipements devraient s'automatiser
Accompagner l'amont (coop)	L'agent de silo devra renforcer ses activités de : prestation de services auprès des agriculteurs selon la politique de la coopérative, gérer la vente de produits d'agrofouritures (dont la nature évolue : exemple des engrais solides et produits de biocontrôle)
Compétences à renforcer	
• Renforcement des compétences techniques associées aux équipements de suivi de la qualité et des nouveaux paramétrages induits par les transformations : ventilation, température, capteurs • Prendre appui sur les instituts techniques comme Arvalis ou Terre Innovia • Polyvalence (nécessite un diagnostic des compétences de l'agent de silo pour définir ses points d'amélioration) • Résistance au stress • Capacité à prendre des décisions en autonomie	
Compétences émergentes	
• Acculturation aux changements en cours et à venir liés à la transition agroécologique et climatique et leurs impacts spécifiques sur la qualité et quantité des matières premières agricoles ; en lien avec l'ingénieur en agriculture • Sensibilisation aux enjeux énergétiques • Maîtrise technique (exemple : pilotage d'un silo réfrigéré ou d'installations automatisées, trieur optique...) • Maîtrise des OAD de supply chain logistique • Capacité à conduire des analyses rapides de la qualité du grain • Meilleure connaissance des nouveaux produits d'agrofouriture	
Préconisations sur le volet tension	
→ Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations. Connaissance de la génération Z → Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés → Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise → Développement du gisement potentiel de la main d'œuvre : travail sur la marque employeur, utilisation des réseaux sociaux, salon-étudiant, proposition de stage découverte en entreprise → Valorisation des aménagements de postes intégrant les dernières technologies (ergonomie des postes, emploi du numérique), les politiques vertueuses de l'entreprise (engagement dans les transitions) et des perspectives d'évolution, dans les actions de communication, valorisation de l'importance stratégique de ce métier au sein de l'entreprise → Focus sur la GEPC avec l'anticipation du départ des salariés et la nécessaire transmission du savoir-faire	

8. Maître de chai

Maître de chai		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	-	398	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 398 maîtres de chai dans les coopératives agricoles			
Définition du métier			
Le maître de chai assure l'élevage du vin, de l'entrée du raisin dans la cave, jusqu'à sa mise en bouteille dans le respect des règles QHSSE. Il assure le contrôle qualitatif et sanitaire des cuves. Il anime directement une équipe d'agents de chai et de saisonniers.			
Analyse SEET			
Le métier de maître de chai rencontre des difficultés de recrutement alors qu'il est essentiel à la pérennité de l'entreprise. Son caractère stratégique s'explique par les spécificités techniques de son métier (maîtrise des paramètres du processus de vinification, de l'assemblage ...jusqu'à l'embouteillage). Il est garant du savoir-faire de la coopérative. Face au changement climatique et à la transition agroécologique le métier est pleine évolution et doit s'adapter à une matière première dont les caractéristiques changent.			
Evolution des activités liées aux transitions			
Adaptation aux évolutions des matières premières	Le maître de chai devra faire face à une évolution de la qualité intrinsèque du raisin en fonction des aléas climatiques et des modifications de gradient thermique (irrégularité plus forte de la qualité des baies, instabilité des dates de vendange, hausse du taux de sucre). Il devra adapter son processus de vinification à ces nouveaux paramètres (titrage, désalcoolisation). Ces évolutions de qualité des baies peuvent être liées à des changements d'itinéraires techniques liées aux transitions		
Maîtriser les coûts énergétiques	Les installations seront certainement amenées à gérer des hausses de températures qui pourraient altérer la qualité du vin, nécessitant des investissements et une gestion spécifique pour ces équipements énergivores.		
Répondre aux attentes des consommateurs	Le maître de chai devra adapter ses processus et paramètres de production aux nouvelles tendances de consommation : vins désalcoolisés, vegan (adaptation du process de collage)		
Réduire l'impact environnemental lié aux emballages	Les préoccupations économiques et environnementales, parfois traduites en réglementation, induisent des changements sur les matériaux utilisés (réduction du poids du verre, ...), les lignes de conditionnement, voire l'organisation (réflexion sur la consigne et sur la standardisation des bouteilles).		
Renforcer la productivité	Dans un marché sous tension, le maître de chai devra veiller à maîtriser ses coûts de production. Ils seront amenés à utiliser pour cela des OAD pour faire de l'œnologie de précision. L'IA pourrait assister demain le maître de chai dans ses choix de paramètres de production		
Renforcer l'image et l'attractivité des métiers	Les coopératives viticoles rencontrent des difficultés de recrutement face à d'autres opportunités professionnelles (négoce, caves particulières...)		

Compétences à renforcer
• Renforcement des compétences techniques associées aux équipements de suivi de la qualité et des nouveaux paramétrages induits par les transformations : maîtrise des températures, • Maîtrise des coûts de production • Résistance au stress • Capacité à prendre des décisions en autonomie
Compétences émergentes
• Compétences liées aux nouveaux équipements et process (maîtrise de la température, process de désalcoolisation, ...) • Acculturation aux changements en cours et à venir liés à la transition agroécologique et climatique et leurs impacts spécifiques sur la qualité et quantité des matières premières agricoles ; en lien avec le conseiller technique viticole • Sensibilisation aux enjeux énergétiques • Maîtrise des OAD de vinification • Meilleure connaissance des évolutions de nouveaux matériaux / conditionnements
Préconisations sur le volet tension
→ Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations. Connaissance de la génération Z → Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés → Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise → Développement du gisement potentiel de la main d'œuvre : travail sur la marque employeur, utilisation des réseaux sociaux, salon-étudiant, proposition de stage découverte en entreprise → Valoriser les politiques vertueuses de l'entreprise (engagement dans les transitions, esprit coopératif), dans les actions de communication → Valorisation de l'importance stratégique de ce métier au sein de l'entreprise via la communication interne, voire externe → Valoriser d'être une entreprise apprenante (possibilité de formation) dans un contexte en pleine évolution

9. Spécialiste planning et ordonnancement

Spécialiste planning et ordonnancement		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	5 232	1 195	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 5 232 spécialistes planning et ordonnancement dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Le spécialiste planning et ordonnancement élabore le planning de production des différents ateliers à partir d'une prévision des ventes et des ressources disponibles. Il analyse les données d'exploitation, propose des aménagements et/ou modifications de programmes de production en négociant avec les clients. Il met en place les outils de suivi et d'amélioration des performances opérationnelles.			
Analyse SEET			
Face au changement climatique, le métier de spécialiste planning et ordonnancement est pleine évolution, il devra adapter ses programmes de production à des aléas de livraison de matières premières de plus en plus fréquents. Il devra également adapter les plannings de production aux besoins du marché qui peuvent être amenés à changer (un besoin particulièrement important pour la branche 2728 - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre, par exemple)			
Evolution des activités liées aux transitions			
Sécuriser les approvisionnements	Le spécialiste planning et ordonnancement devra être en mesure d'adapter les plannings de production à une irrégularité des approvisionnements perturbés par les aléas techniques, climatiques, et éventuellement à des tensions géopolitiques (embargo, ruptures d'approvisionnement). Ses activités seront également impactées par une fluctuation des marchés à l'aval, avec la nécessité d'anticiper les besoins de production selon les attentes clients.		
Energie	Le spécialiste planning et ordonnancement devra anticiper d'éventuels délestages électriques en période de fortes tensions sur le marché de l'énergie et adapter les plannings à ces nouvelles contraintes		
Renforcer la productivité	Le spécialiste planning et ordonnancement devra faire preuve d'agilité et de réactivité pour garantir une continuité de production et ainsi permettre de renforcer la productivité des lignes, en trouvant des solutions alternatives pour pallier les incidents		
Transformation numérique	La transformation numérique va induire de nombreuses évolutions technologiques / logiciels dans ce métier afin de renforcer le pilotage et la maîtrise de la performance dans une logique de productivité (ERP, GPAO, ...), ainsi que la communication avec les équipes commerciales, production, maintenance, achat (outils de communication interne)		
Compétences à renforcer			
- Renforcement de la veille et de la capacité à anticiper avec l'appui des nouvelles solutions numériques et digitales - Renforcement de l'évaluation des risques, retards et coûts en cas d'aléas de production, avec un accent fort mis sur le reporting auprès de la direction et des équipes de production			

- Maîtrise des coûts de production et des outils de pilotage de la performance, de la production et des flux au sein de l'entreprise (ERP, GPAO)
- Capacité à coordonner, communiquer et travailler en transversalité avec les équipes de production (leadership, management transversal, ...)
- Résistance au stress

Compétences émergentes

- Acculturation aux changements en cours et à venir liés à la transition agroécologique et climatique et leurs impacts spécifiques sur l'ordonnancement
- Sensibilisation aux enjeux énergétiques et risques de délestage
- Renforcement de l'interconnexion entre les différents services de l'entreprise

Préconisations sur le volet tension

- Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations. Connaissance de la génération Z
- Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés
- Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise
- Développement du gisement potentiel de la main d'œuvre : travail sur la marque employeur, utilisation des réseaux sociaux, salon-étudiant, proposition de stage découverte en entreprise
- Valoriser les politiques vertueuses de l'entreprise (engagement dans les transitions), dans les actions de communication

10. Responsable de production

Responsable de production		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	5 580	1 035	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 5 580 responsables de production dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Le responsable production définit, planifie et organise les moyens techniques et humains afin de réaliser la production pour un site. Il réalise l'interface avec les différents services techniques, supports et administratifs du site, gère le budget et suit les indicateurs économiques. Il assure en volume, en qualité, en coûts et en délais la production du site, en encadrant les équipes de production			
Analyse SEET			
Au cœur de l'activité de production, le métier de responsable de production est hautement stratégique (temps important d'acculturation au fonctionnement et à l'organisation de l'entreprise, de ces cycles d'activité, connaissance des équipes...). A l'interface avec une grande partie des services de l'entreprise, il doit gérer l'impact de certaines transitions sur le volet productif en respectant des objectifs de performances.			
Évolution des activités liées aux transitions			
Sécuriser les approvisionnements	Pour les industries de première transformation ou celles qui dépendent d'un approvisionnement en produits agricoles périssables, les plannings de production peuvent être impactés par une irrégularité des approvisionnements perturbés par les aléas techniques, climatiques, et éventuellement à des tensions géopolitiques (embargo, ruptures d'approvisionnement). Ses activités seront également impactées par une fluctuation des marchés à l'aval , avec la nécessité d'anticiper les besoins de production selon les attentes clients.		
Energie	En lien avec l'ordonnancement, le responsable de production devra anticiper d'éventuels délestages électriques en période de fortes tensions sur le marché de l'énergie et adapter les plannings à ces nouvelles contraintes		
Renforcer la productivité Accompagner transformation numérique	La transformation numérique va induire de nombreuses évolutions technologiques / logiciels dans ce métier afin de renforcer le pilotage et la maîtrise de la performance dans une logique de productivité (ERP, GPAO, ...), ainsi que la communication avec les équipes commerciales, production, maintenance, achat (outils de communication interne). En lien avec les superviseurs de production responsables d'ateliers, le responsable de production devra veiller à ce que les équipes alimentent le reporting des indicateurs de production, sachent interpréter les indicateurs de productivité (temps de production, temps d'arrêt de la ligne, rendement réel par rapport à l'optimal...) tout en émettant des recommandations. Les équipes de production doivent également être aiguillées pour à la fois faire remonter des problématiques récurrentes, mais aussi éviter de sursolliciter les autres équipes (dont maintenance) pour des problèmes mineurs.		

	C'est également le rôle du responsable d'identifier les principaux goulots d'étranglement, challenger les résultats, questionner et d'apporter de la hauteur de vue.
Renforcer l'image et l'attractivité des métiers	Depuis le COVID, il est nécessaire de faire en sorte que les opérateurs soient motivés et ressentent une bonne ambiance de travail dans chaque atelier. Cela permet de limiter l'instabilité des équipes de production, de maximiser le taux de présence et d'éviter les transferts d'un atelier à l'autre. Directement ou indirectement (via les superviseurs), le management des équipes va être au centre des attentions.
Valoriser les déchets et les coproduits	Dans un objectif de réduction des pertes et de valorisation au maximum des ressources, la valorisation et le suivi des coproduits issus de la production devient stratégique.
Compétences à renforcer	
• Management et animation des équipes. Capacité à assurer un bon climat social dans les ateliers, en définissant les besoins en personnel, en faisant appliquer le règlement intérieur et en proposant les formations adaptées aux besoins et aux ressources • Maîtrise des coûts de production et des outils de pilotage de la performance, de la production et des flux au sein de l'entreprise (ERP, GPAO) • Capacité à coordonner, communiquer et travailler en transversalité avec les autres directions (leadership, management transversal, ...) • Gestion des risques et des aléas • Résistance au stress	
Compétences émergentes	
• Intégration de « nouveaux » outils de pilotage comme le management visuel • Sensibilisation à la valorisation des coproduits issus du process de production	

11.Mécanicien de maintenance

Mécanicien de maintenance		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	6 528	1 484	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 6 528 mécaniciens de maintenance dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Le mécanicien de maintenance procède à la maintenance préventive et corrective des installations, des équipements et matériels dans le domaine de la mécanique en appliquant les règles de QHSSE. Il intervient sur l'installation et l'amélioration des équipements.			
Analyse SEET			
L'ensemble des métiers de la maintenance sont depuis longtemps en tension, avec des besoins croissants car la mécanisation des lignes de production est toujours en cours. Avec l'ajout de fonctions électroniques et de capteurs intelligents, le métier évolue de plus en plus vers celui d'électromécanicien. Le métier est stratégique car il nécessite un temps d'adaptation important aux machines et process qui sont souvent spécifiques.			
Evolution des activités liées aux transitions			
Maîtriser les coûts énergétiques Limiter les impacts du stress hydrique sur la production industrielle	Avec l'augmentation des coûts énergétiques et un accès aux ressources de plus en plus problématiques, l'ensemble du personnel doit être sensibilisé aux économies d'eau et d'énergie. Le mécanicien peut jouer un rôle actif pour réduire les pertes au quotidien (réparation des fuites par exemple).		
Renforcer la productivité Accompagner la transformation numérique	La transformation numérique va induire de nombreuses évolutions technologiques / logiciels dans ce métier afin de renforcer le pilotage et la maîtrise de la performance dans une logique de productivité (ERP, GPAO, ...). Ces solutions peuvent être une interface pour proposer des actions qui vont impliquer la maintenance. Parallèlement, certaines machines moins sophistiquées, parfois plus anciennes ou dédiées à des petites séries, nécessitent une maintenance et une réparation sur mesure, que seuls des mécaniciens avec une grande expérience peuvent réaliser. Enfin, faute de moyens, la maintenance préventive n'est pas déployée dans toutes les unités de production et pourrait plus se généraliser.		
Compétences à renforcer			
• Maintenance préventive • Maitrise des conditions QSE spécifiques à l'agroalimentaire pour les nouveaux arrivants provenant d'autres secteurs.			
Compétences émergentes			
• Intégrations de « nouveaux » outils de pilotage comme le management visuel qui peuvent impacter les priorités d'intervention • Sensibilisation à la politique RSE de l'entreprise qui peuvent impacter la demande des autres services vis-à-vis de la maintenance			

Préconisations sur le volet tension

- Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations. Connaissance de la génération Z
- Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés
- Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise
- Développement du gisement potentiel de la main d'œuvre : travail sur la marque employeur, utilisation des réseaux sociaux, salon-étudiant, proposition de stage découverte en entreprise
- Valoriser les politiques vertueuses de l'entreprise (engagement dans les transitions, esprit coopératif), dans les actions de communication, valorisation de l'importance stratégique de ce métier au sein de l'entreprise
- Valoriser d'être une entreprise apprenante (possibilité de formation) dans un contexte en pleine évolution, notamment pour muter vers le métier d'électromécanicien, voire de responsable de maintenance.

12.Électro-mécanicien de maintenance

Électro-mécanicien de maintenance		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	5 940	1 016	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 5 940 électro-mécaniciens de maintenance dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
L'électromécanicien de maintenance procède à la maintenance préventive et corrective des installations, des équipements et matériels dans le domaine de l'électronique en appliquant les règles de QHSSE. Il intervient sur l'installation et l'amélioration des équipements.			
Analyse SEET			
L'ensemble des métiers de la maintenance sont depuis longtemps en tension, avec des besoins croissants car la mécanisation des lignes de production est toujours en cours. Le métier d'électromécanicien, notamment s'ils ont une spécialisation de frigoriste, est particulièrement demandé dans un contexte l'électrification des process. Le métier est stratégique car il nécessite un temps d'adaptation important aux machines et aux process qui sont souvent spécifiques.			
Evolution des activités liées aux transitions			
Maîtriser les coûts énergétiques Limiter les impacts du stress hydrique sur la production industrielle	Avec l'augmentation des coûts énergétiques et un accès aux ressources de plus en plus problématiques, l'ensemble du personnel doit être sensibiliser aux économies d'eau et d'énergie. L'électromécanicien peut jouer un rôle actif pour réduire les pertes au quotidien ou lors de l'installation de nouvelles machines (vérification de la consommation instantanée grâce à de nouveaux capteurs).		
Renforcer la productivité Accompagner la transformation numérique	La transformation numérique va induire de nombreuses évolutions technologiques / logiciels dans ce métier afin de renforcer le pilotage et la maîtrise de la performance dans une logique de productivité (ERP, GPAO, ...). Ces solutions peuvent être une interface pour proposer des actions qui vont impliquer la maintenance. Les machines évoluent vers une interface plus intuitive qui pourrait réduire le temps de formation à de nouveaux process et faciliter la maintenance de premier niveau ou autonome réalisé par les opérateurs de production. A contrario, pour éviter qu'elles ne soient vulnérables, il ne faut pas qu'elles puissent échanger avec l'extérieur de l'entreprise (pour des raisons de cybersécurité).		
Renforcer l'attractivité des métiers	Le métier étant en tension, avec des demandes internes qui sont de plus en plus fortes, il n'est pas toujours évident de prioriser et d'assurer l'ensemble des missions demandées.		
Compétences à renforcer			
• Maitrise des conditions QSE spécifiques à l'agroalimentaire pour les nouveaux arrivants provenant d'autres secteurs • Résistance au stress • Capacité à prioriser			

Compétences émergentes

- Sensibilisation aux enjeux de cybersécurité
- Intégrations de « nouveaux » outils de pilotage comme le management visuel qui peuvent impacter les priorités d'intervention
- Sensibilisation à la politique RSE de l'entreprise qui peuvent impacter la demande des autres services vis-à-vis de la maintenance

Préconisations sur le volet tension

- Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations. Connaissance de la génération Z
- Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés
- Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise
- Développement du gisement potentiel de la main d'œuvre : travail sur la marque employeur, utilisation des réseaux sociaux, salon-étudiant, proposition de stage découverte en entreprise
- Valoriser les politiques vertueuses de l'entreprise (engagement dans les transitions, esprit coopératif), dans les actions de communication, valorisation de l'importance stratégique de ce métier au sein de l'entreprise
- Valoriser d'être une entreprise apprenante (possibilité de formation) dans un contexte en pleine évolution, notamment pour muter vers le métier de responsable de maintenance.

13. Superviseur. Responsable de maintenance

Superviseur. Responsable de maintenance		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	6 900	1 712	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 6 900 superviseurs.responsables de maintenance dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Le superviseur. responsable de maintenance organise et planifie les activités, les moyens humains, matériels et techniques de son service de maintenance. Il encadre une équipe de maintenance comportant des spécialités différentes			
Analyse SEET			
L'ensemble des métiers de la maintenance sont depuis longtemps en tension, avec des besoins croissants car la mécanisation des lignes de production est toujours en cours. Le métier est stratégique car il nécessite un temps d'adaptation important aux machines et process qui sont souvent spécifiques, tout en ayant une bonne vision de l'organisation globale de la production. Pour des compétences très pointues dont les besoins restent ponctuels, il pourra être contraint de faire appel à des ressources externes avant d'envisager d'acquérir ces compétences en interne.			
Evolution des activités liées aux transitions			
Maîtriser les coûts énergétiques Limiter les impacts du stress hydrique sur la production industrielle	Avec l'augmentation des coûts énergétiques et un accès aux ressources de plus en plus problématiques, le responsable de maintenance va être en première ligne avec le responsable Travaux neufs pour optimiser les consommations du parc de machines en place (grâce à la mesure de consommation instantanée par exemple), mais aussi faire le choix de machines et process sobres . D'autre part, il devra s'adapter à des évolutions de process liés aux économies d'énergie ou à la production énergétique avec parfois des changements de vecteurs (système de récupération de chaleur fatale, changement de système de production de froid, mise en place de chaudière biomasse par exemple). La logique sera la même avec l'eau (exemple : mise en place d'un système de Re-Use)		
Renforcer la productivité Accompagner la transformation numérique	La transformation numérique va induire de nombreuses évolutions technologiques / logiciels dans ce métier afin de renforcer le pilotage et la maîtrise de la performance dans une logique de productivité (ERP, GPAO, ...). La maintenance va être au cœur de ces projets de transformation qui pourront également impacter les interactions entre les équipes de production et celle de la maintenance. Le responsable va devoir sensibiliser aux enjeux de ses transformations, les accompagner et faire un feed-back aux autres directions.		
Renforcer l'image et l'attractivité des métiers	Le responsable maintenance va souvent devoir gérer la pénurie de compétences et arbitrer en fonction des priorités. Il doit avoir suffisamment de recul pour juger ce qui est réalisable et selon quel horizon temporel.		

Compétences à renforcer
• Management et animation des équipes • Conduite du changement • Capacité à coordonner, communiquer et travailler en transversalité avec les autres directions (leadership, management transversal, ...) • Gestion des contrats de prestations extérieures • Résistance au stress
Compétences émergentes
• Intégrations de « nouveaux » outils de pilotage comme le management visuel • Connaissance de la maintenance de nouveaux systèmes d'économies d'énergie et de production de chaleur / froid • Connaissance de la maintenance de nouveaux systèmes d'économies d'eau et de réutilisation des eaux de process
Préconisations sur le volet tension
→ Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations. Connaissance de la génération Z → Développement du gisement potentiel de la main d'œuvre : travail sur la marque employeur, utilisation des réseaux sociaux, salon-étudiant, proposition de stage découverte en entreprise → Accroître la capacité à recruter dans d'autres secteurs industriels en proposant des salaires attractifs et en donnant du sens à l'acte de production alimentaire → Valoriser les politiques vertueuses de l'entreprise (engagement dans les transitions, esprit coopératif), dans les actions de communication → Valoriser le fait de travailler à l'interface avec de nombreux services, parfois en mode projet

14. Conducteur de livraison et de collecte

Conducteur de livraison et de collecte		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	8 652	5 314	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 8 652 conducteurs de livraison et de collecte dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Le conducteur de livraison et de collecte conduit un véhicule en vue d'effectuer le transport de produits, la collecte ou la livraison de marchandises alimentaires. Assure le chargement et le déchargement. Organise, éventuellement, la tournée d'enlèvement ou de livraison.			
Analyse SEET			
La tension sur ce métier est forte. La pénurie de conducteurs en France, quel que soit le secteur d'activité est patente. De plus, contrairement à d'autres secteurs, le conducteur va remplir d'autres fonctions, très stratégiques pour l'entreprise. Quand il s'agit de livraison, il est la première interface commerciale physique avec les clients, même si son temps d'échange est limité. Il représente l'entreprise et peut également recueillir un feed-back de la part des clients, comme il peut aussi parfois prendre des commandes. C'est notamment le cas quand le conducteur approvisionne les métiers de bouche ou de la restauration où il peut y avoir un contact avec un « décideur » (exemple : métiers de la viande/boucherie). Pour la collecte, le conducteur est également en contact avec les agriculteurs et peut être amené à réaliser des opérations spécifiques (ex : prélèvement pour les analyses qualité). C'est notamment le cas dans l'industrie/coopératives laitières ou des coopératives du bétail où ce métier est particulièrement stratégique.			
La dimension en évolution est moins marquée, même si ce métier va lui aussi être impactés par certaines transitions.			
Evolution des activités liées aux transitions			
Accompagner la transformation numérique à toutes les échelles de l'entreprise	L'utilisation d'Outils d'Aide à la décision pour optimiser les circuits de livraison et de collecte, peut modifier l'organisation des tournées (parfois en temps réel). Le conducteur devra appréhender ces évolutions de métier.		
	Dans le même esprit, les solutions de traçabilité permettent la connaissance en temps réel de l'emplacement des produits. Ils induisent parfois de nouvelles opérations de saisies pour les conducteurs.		
	Le développement de véhicules autonomes ne semble pas assez mature ni adapté à ce type de métier à l'horizon 2035. Par contre, les fonctions d'assistance à la conduite se développent.		
Réduire les coûts et les émissions de GES sur le transport	La réduction des consommations énergétiques passe notamment par l'optimisation des tournées et la maîtrise de la consommation des véhicules (conduite ou changement de motorisation). Cela impacte le travail quotidien des conducteurs.		
Suivre les réglementations environnementales	La mise en place des ZFE (Zones à faibles émissions) ou des ZTL (Zones à trafic limité) dans les grandes agglomérations peuvent modifier les horaires ou des itinéraires de livraison, voire induire des changements de type de véhicule (réduction du gabarit ou changement de vecteur énergétique)		
Répondre aux enjeux de bien-être	L'évolution de la réglementation pourrait faire évoluer les pratiques des conducteurs (horaires de conduite, abreuvement des animaux, conduite		

animal (collecte d'animaux)	en cas de fortes chaleurs). La question de la montée et du déchargement des animaux est particulièrement sensible.
Renforcer l'image et l'attractivité des métiers	Certains métiers de livraison nécessitent une certaine forme physique (ex: livraison de quartiers de viande). L'utilisation d'exosquelette peut être envisagée.
Compétences à renforcer	
• Eco-conduite • Utilisation des nouveaux outils de pilotage numérique liés à la logistique • Résistance au stress (temps de livraison contraints)	
Compétences émergentes	
• Initiation à l'utilisation des exosquelettes • Nouvelles règles liées au bien-être animal et au transport en zone urbaine (ZFE) • Conduites de véhicules avec des nouveaux vecteurs énergétiques (hybrides, hydrogène, électrique pour les livraisons en ville)	
Préconisations sur le volet tension	
→ Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations. Connaissance de la génération Z → Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés → Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise → Développement du gisement potentiel de la main d'œuvre : travail sur la marque employeur, utilisation des réseaux sociaux, salon-étudiant, proposition de stage découverte en entreprise → Valorisation des aménagements de postes intégrant les dernières technologies (exosquelettes, nouveaux types de véhicules...), les politiques vertueuses de l'entreprise et des perspectives d'évolution dans les actions de communication → Valoriser la polyvalence du poste qui complique le recrutement, mais qui renforce son attractivité pour les salariés recherchant de la variété de tâches et de missions → Possibilité de formation en interne (formation au permis poids lourds) pour des salariés les plus motivés	

15. Superviseur et responsable logistique

Superviseur et responsable logistique		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	2 832	2 262	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 2 832 superviseurs et responsables logistique dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Le superviseur et responsable logistique organise et planifie les activités, les moyens humains, matériels et techniques d'une équipe logistique dans le respect des règles QHSSE. Il encadre une équipe logistique.			
Analyse SEET			
La fonction logistique, comme d'autres fonctions de production qui sont pénalisées par un déficit d'attractivité, est particulièrement en tension. Les questions d'attractivité, d'optimisation de la supply chain et d'automatisation vont particulièrement impacter ce métier.			
Evolution des activités liées aux transitions			
Renforcer la productivité Accompagner la transformation numérique	La transformation numérique va induire de nombreuses évolutions technologiques / logiciels dans ce métier afin de renforcer le pilotage et la maîtrise de la performance dans une logique de productivité (ERP, GPAO, ...).		
	Ces nouveaux outils seront particulièrement développés pour la fonction logistique, que ce soit pour la préparation de commande, la réception, la gestion des stocks, l'expédition de marchandises. Pour faire face à la pénurie de main d'œuvre et réduire la pénibilité, les industries peuvent être amenées à automatiser/robotiser une partie de la préparation de commandes ou la gestion des stocks par exemple.		
Réduire les plastiques à usage unique et l'impact des emballages	La mise en place de consigne (notamment dans l'industrie des boissons) ou le réemploi d'emballages peut induire des logiques de <i>logistique reverse</i> parfois complexe à appréhender.		
Attractivité métier	Le responsable ou le superviseur logistique doit de plus en plus veiller à la stabilité de son ou de ses équipes grâce à un management efficace et vecteur de motivation.		
Compétences à renforcer			
• Management et animation des équipes • Conduite du changement • Capacité à coordonner, communiquer et travailler en transversalité avec les autres directions (leadership, management transversal, ...) • Résistance au stress			
Compétences émergentes			
• Intégrations de « nouveaux » outils de pilotage comme le management visuel • Connaissance de l'organisation de la logistique reverse pour les conditionnements réutilisables (collecte, transport, traçabilité, propreté, stockage...)			

Préconisations sur le volet tension

- Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations. Connaissance de la génération Z
- Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés
- Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise
- Développement du gisement potentiel de la main d'œuvre : travail sur la marque employeur, utilisation des réseaux sociaux, salon-étudiant, proposition de stage découverte en entreprise
- Accroître la capacité à recruter dans d'autres secteurs industriels/logistiques en proposant des salaires attractifs et en donnant du sens à l'acte de production alimentaire
- Valorisation des aménagements de postes intégrant les dernières technologies, les politiques vertueuses de l'entreprise et des perspectives d'évolution dans les actions de communication
- Possibilité de promotion interne pour des salariés les plus motivés

16. Acheteur, négociateur de matières premières

Acheteur, négociateur de matières premières		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	2 184	463	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 2 184 acheteurs, négociateurs de matières premières dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
L'acheteur, négociateur de matières premières analyse et prospecte les marchés, sélectionne les fournisseurs en fonction des impératifs de coûts, de délais, de qualité, de quantité. Il négocie et contractualise les conditions d'achat et d'approvisionnement des matières premières alimentaires, nécessaires à l'entreprise et à son fonctionnement.			
Analyse SEET			
Alors que le COVID a montré les limites de certaines stratégies d'approvisionnement, l'acheteur est confronté à l'instabilité des prix et de disponibilité des matières premières. Même si ce métier a toujours été habitué à anticiper et gérer de fortes évolutions, ses capacités d'adaptation sont particulièrement challengées. La hausse tendancielle du coût des matières premières et la technicité du métier rend ce métier particulièrement stratégique. Certaines fonctions achat peuvent se spécialiser ou se mutualiser au niveau de grands groupes ou de structures collectives (achat d'énergie, contrats cadre pour les emballages par exemple). Enfin, certains acheteurs sont particulièrement en contacts avec des agriculteurs, leurs représentants ou via les coopératives (première transformation notamment). Cela nécessite une bonne connaissance des conditions de production parfois difficile à trouver.			
Evolution des activités liées aux transitions			
Sécuriser les approvisionnements	Les perturbations de disponibilité de matières premières induisent de nouvelles relations entre acheteurs et fournisseurs (qui incluent le maillon agricole). Il s'agit de renforcer la connaissance des enjeux des différentes parties et d'arriver à des relations équilibrées cherchant à éviter les rapports de force. Pour l'acheteur, il s'agit également d'anticiper un maximum les incidences des évolutions conjoncturelles grâce à une veille active et aux liens tissés avec les fournisseurs.		
	Les évolutions réglementaires et ces nouvelles relations imposent de bien connaître de nouvelles composantes contractuelles (loi EGALIM avec les coûts de production, indicateurs économiques de référence, contrat tunnel, etc...) pour sécuriser les approvisionnements.		
	Cela peut conduire à envisager des stocks de sécurité stratégiques pour éviter les ruptures d'approvisionnement, même si l'acheteur doit toujours avoir réfléchi à une alternative par rapport à la stratégie d'approvisionnement le plus souvent empruntée. Ces exigences sont renforcées pour les industries qui ont une activité saisonnière.		
	L'instabilité économique peut fragiliser certains fournisseurs. L'acheteur doit de plus en plus être amenés à vérifier la solidité financière de ces fournisseurs. Même s'il peut le faire en lien avec les services financiers de l'entreprise, il doit souvent le faire en autonomie.		

Accompagner l'amont face aux enjeux de transition	La construction de cahier des charges avec des clauses "mieux-disantes" sur le plan environnemental est un travail partenarial de longue haleine avec l'ensemble des acteurs de la filière, mais aussi les services marketing quand cette plus-value est valorisée tout au long de la chaîne de valeur. L'acheteur doit bien comprendre les enjeux technico-économiques liés aux clauses de ces cahiers des charges.
Suivre les réglementations et les démarches de scoring, Implémenter la RSE, Préserver la biodiversité	Au-delà des critères techniques et économiques, de nouvelles exigences doivent être prises en compte lors du sourcing et du choix d'un produit et d'un fournisseur. L'acheteur doit être en lien avec les services RSE, marketing, voire R&D pour intégrer ces nouveaux critères (sociaux, nutritionnels, environnementaux, biodiversité), ce qui peut compliquer l'acte d'achat.
Réduire l'impact environnemental des emballages	Les modifications réglementaires (ex: loi AGEC) et la transition vers une économie moins dépendante des produits issus de l'industrie pétrolière nécessitent l'emploi de nouveaux matériaux, notamment pour l'emballage. De même des logiques d'upcycling peuvent induire l'emploi de nouvelles matières premières.
Compétences à renforcer	
• Résistance au stress • Compétences techniques liées au produit • Connaissance des enjeux technico-économiques de la filière • Analyse financière (pour déterminer la pérennité économique d'un fournisseur) • Relation gagnant-gagnant client/fournisseur • Veille sur la conjoncture des filières	
Compétences émergentes	
• Connaissance des nouveaux matériaux • Nouvelles composantes contractuelles : type de contrat, indicateurs • Incidences de nouvelles réglementations environnementales ou de scoring • Gestion de crises	

17. Chercheur, développeur en génie alimentaire

Chercheur, développeur en génie alimentaire		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	3 852	732	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 3 852 chercheurs, développeurs en génie alimentaire dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Le chercheur, développeur en génie alimentaire conduit et organise des études et essais visant au développement ou à la création de produits alimentaires en prenant en compte les aspects nutritionnels, scientifiques et réglementaires. Il définit les caractéristiques, les ingrédients et les recettes des nouveaux produits ou adaptations de produits existants. Il définit les conditions physico-chimiques et biologiques de mise au point, de production et de conservation.			
Analyse SEET			
Face aux contraintes s'exerçant sur les industries alimentaires (pression en amont et en aval), l'innovation est un des leviers pour relever de nombreux challenges. Celle-ci doit être de plus en plus en lien avec de nombreux services et doit prendre en compte les évolutions liées à la transition et à des enjeux de santé/nutrition grandissants. Avec une réglementation qui évolue parfois très vite, ce métier est devenu stratégique pour l'entreprise, afin qu'elle respecte de nouvelles règles du jeu.			
Evolution des activités liées aux transitions			
Suivre les réglementations et les démarches de scoring Implémenter la RSE	Au-delà des critères techniques et économiques, de nouvelles exigences doivent être prises en compte lors du choix d'un produit Le service R&D doit veiller à modifier la formulation pour intégrer ces produits répondant à de nouveaux critères (sociaux, nutritionnels, environnementaux, biodiversité).		
Réduire l'impact environnemental des emballages	Les modifications réglementaires (ex: loi AGECE) et la transition vers une économie moins dépendante des produits issus de l'industrie pétrolière nécessite l'emploi de nouveaux matériaux, notamment pour l'emballage. De même des logiques d'upcycling peuvent induire l'emploi de nouvelles matières premières. Le service R&D (packaging) doit tester et valider l'utilisation de ces nouveaux emballages.		
Maîtriser les coûts énergétiques	La réduction de la facture énergétique peut faire évoluer les barèmes et temps et de températures, quand ce ne sont pas les process. Le service R&D doit veiller à ce que la qualité des produits ne soit pas altérée.		
Valoriser les déchets et les coproduits	Le service R&D peut être appelé à travailler sur la valorisation des coproduits en relation avec d'autres services, ce qui nécessite de nombreux tests et la recherche de nouvelles voies de commercialisation en lien avec d'autres services. Cela induit parfois une acculturation assez forte pour connaître les spécifications techniques attendues par les futurs clients.		
Répondre aux attentes de consommation liées à la transition	La tendance à la végétalisation des régimes reste émergente mais se développe. Les services R&D des industries de productions végétales mais aussi animales (diversification des gammes) sont amenées à		

	travailler, en lien avec les services marketing, sur de nouveaux produits (produits hybrides, substituts végétaux). D'autres enjeux nutritionnels doivent également être pris en compte tout en gardant un côté « plaisir » au produit (gourmandise raisonnée).
Adaptation aux évolutions de matières premières	Le retrait de substances actives, les modifications d'itinéraires techniques ou les évolutions climatiques peuvent altérer la qualité des matières premières agricoles de manière conjoncturelle ou durable. Le service R&D doit trouver des solutions pour pouvoir utiliser le produit même si les aptitudes industrielles ou son aspect est modifié (ex : impacts de maladies fongiques sur les matières premières végétales)
Compétences à renforcer	
• Veille sur les transitions alimentaires en lien avec d'autres services • Veille produit continue (lien avec les fournisseurs, participation à des salons, à des journées innovation)	
Compétences émergentes	
• Connaissance des nouveaux matériaux • Incidences de nouvelles réglementations environnementales ou de scoring	

18. Coordinateur, responsable QHSSE

Coordinateur, responsable QHSSE		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	2 676	776	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 2 676 coordinateurs, responsables QHSSE dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Le coordinateur, responsable QHSSE définit, pilote et contrôle la mise en œuvre de la politique et le plan d'action QHSSE pour l'entreprise ou le site. Il garantit la conformité aux référentiels par rapport aux exigences réglementaires en vigueur, en relation avec les interlocuteurs internes et externes			
Analyse SEET			
Les différentes formes de transition induisent des évolutions réglementaires qui peuvent impacter l'entreprise. Le responsable QHSSE va être au cœur de ces enjeux , avec un accroissement des exigences liées à l'environnement. La diversité des tâches et leur complexité peut conduire parfois, de manière émergente à scission de certaines fonctions dans les entreprises qui dépassent une certaine taille. Cela peut se traduire par la création d'un poste de responsable de RSE qui reprend certaines des fonctions du responsable QHSSE.			
Évolution des activités liées aux transitions			
Implémenter la RSE	Le responsable QHSSE va être amené à être un des acteurs moteurs pour élaborer et déployer la stratégie RSE, surtout en l'absence d'un responsable RSE. Cela passe par la mise en place et la collecte d'indicateurs, la sensibilisation des équipes et le suivi de cette politique RSE.		
Suivre les réglementations environnementales et les démarches de scoring	Les évolutions réglementaires pourront être particulièrement dynamiques en termes environnementaux. La norme ISO 14001 continuera à se déployer. Au-delà des critères techniques et économiques, de nouvelles exigences doivent être prises en compte lors du choix d'un produit Le responsable QHSSE en lien avec le service achat doit veiller au respect de nouveaux critères lors du choix d'un fournisseur (audit) ou d'un produit. Par ricochet, les acheteurs en aval, vont procéder à des audits de plus en plus élargis auxquels le responsable QHSSE devra se préparer. Ces réflexions se prolongent sur le volet GES où les objectifs d'atténuation peuvent être sous la responsabilité du responsable QHSSE, qui doit alors en maîtriser tous les tenants et aboutissants.		
Réduire l'impact environnemental des emballages	Les modifications réglementaires (ex: loi AGECE) et la transition vers une économie moins dépendante des produits issus de l'industrie pétrolière nécessite l'emploi de nouveaux matériaux, notamment pour l'emballage. De même des logiques d'up-cyclng peuvent induire l'emploi de nouvelles matières premières. Le service qualité doit valider l'utilisation de ces nouveaux emballages avec le service R&D.		
Maîtriser les coûts énergétiques	La réduction de la facture énergétique peut faire évoluer les barèmes et temps et de températures, quand ce n'est pas les process. Le service qualité (avec le service R&D) doit veiller à ce que la qualité des produits ne soit pas altérée.		

Valoriser les déchets et les coproduits	Le service qualité peut être appelé à travailler sur la valorisation des coproduits en relation avec d'autres services, ce qui nécessite de nombreux tests et la recherche de nouvelles voies de commercialisation en lien avec d'autres services. Cela induit parfois une acculturation assez forte pour connaître les spécifications techniques attendues par les futurs clients.
Adaptation aux évolutions de matières premières	Le retrait de substances actives, les modifications d'itinéraires techniques ou les évolutions climatiques peuvent altérer la qualité des matières premières agricoles de manière conjoncturelle ou durable. Le service qualité doit veiller à ce que les solutions trouvées par la R&D pour pouvoir utiliser le produit même si aptitudes industrielles ou son aspect est modifié (ex : impacts de maladies fongiques sur les matières premières végétales) n'aient pas d'incidence sur la qualité des produits
Maîtriser la qualité des rejets liquides	Avec les problématiques de qualité d'eau, les exigences vont se renforcer. La question de la mise en place de la RE-USE va également être un enjeu sur la qualité.
Renforcer l'image et l'attractivité des métiers	Avec les transitions en cours et les chocs subis par l'entreprise (contexte de "crise permanente") les nerfs des équipes (cadres et non-cadres) pourraient être mis à rude épreuve. Le volet « Sécurité » du métier pourrait avoir de plus en plus une dimension liée à la gestion du stress des équipes.
Compétences à renforcer	
• Veille sur les transitions alimentaires en lien avec d'autres services • Conduite du changement • Travail en transversalité avec les services de l'entreprise	
Compétences émergentes	
• Elaboration, mise en place et suivi de la politique RSE. • Savoir évaluer et réduire les émissions de GES : évaluation, objectifs à suivre, indicateurs, leviers, politique d'atténuation • Connaissance de la RSE et de la CSRD • Gestion du stress au sein de l'entreprise • Incidences de nouvelles réglementations environnementales ou de scoring	
Préconisations sur le volet tension	
→ Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations (notamment télétravail). Connaissance de la génération Z → Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés → Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise → Valoriser les politiques vertueuses de l'entreprise notamment en matière de transition (et implication des salariés pour accompagner ces changements) dans les actions de communication	

19. Conseil technique, expert en agriculture – Grandes cultures

Conseil technique, expert en agriculture		Stratégique	Emergent
GRANDES CULTURES		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	1 908	6 611	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022			
Lecture : En 2021, on recense 1 908 conseillers techniques en agriculture dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Le conseiller technique accompagne les agriculteurs dans la conduite de leurs productions en grandes cultures et cultures industrielles. Il suit les cultures sur les exploitations et apporte des conseils en vue d'optimiser la performance de la production. Ces conseils peuvent être d'ordre technique et agronomique (itinéraire technique, protection des cultures, date des interventions, choix des cultures, de l'assolement et de la rotation, variétés, outils et équipement...), mais aussi d'ordre économique (coûts de production, modèle de l'exploitation, gestion de l'entreprise, marchés et débouchés commerciaux...) et parfois d'ordre stratégique (investissements, adaptation aux réglementations ou aux enjeux de la filière, développement de l'activité, anticipation de la transmission...). Le métier implique également un travail de veille technique et réglementaire sur l'ensemble des sujets à enjeux pour la filière grandes cultures.			
Analyse SEET			
Stratégique : le conseiller est l'interlocuteur direct des agriculteurs, il est donc : • Un relais essentiel pour accompagner l'évolution des systèmes agricole face aux multiples transitions auxquelles ils sont confrontés • Une interface terrain pour fidéliser les agriculteurs adhérents, dans un contexte de renouvellement des générations			
En évolution • Un métier qui doit accompagner des transitions importantes en cours • Des connaissances en perpétuelle évolution (scientifiques, agronomiques, technologiques...), nécessite une veille active • Un public d'agriculteurs de plus en plus formés et demandeurs de conseil			
En tension : recrutement des conseillers apparait particulièrement difficiles. Cela reflète le manque d'attractivité des métiers de l'agriculture dans son ensemble. En outre, cette problématique d'attractivité du monde agricole, le secteur fait face à une pénurie de personnel formé à ces métiers, qui nécessite de plus des formations très spécifiques.			
Evolution des activités liées aux transitions			
Transition numérique	L'ingénieur en agriculture devra accompagner des agriculteurs qui utilisent des agroéquipements de plus en plus sophistiqués (automatisation, GPS, suivi satellitaire...), voire qui s'interrogent sur l'utilisation de robots en grandes cultures (usage restreint pour l'instant).		

	Le conseiller devra intégrer l'utilisation de nouveaux OAD¹ (ex : pilotage de la fertilisation, des phytosanitaires, gestion de l'assolement...), d'outils de surveillance (ex : suivi bioagresseurs, suivi météo). Leur usage est particulièrement développé dans les exploitations en grandes cultures, qui sont les premières à mettre en œuvre des méthodes d'agriculture de précision. → Cela implique que l'ingénieur soit capable : d'utiliser lui-même les nouveaux outils, d'expliquer leur utilisation à l'agriculteur, et enfin de suivre, collecter et analyser les données qui en sont issues. Lien avec la RSE : la collecte d'une partie de ces données permettra d'alimenter les suivi et rapports RSE de la coopérative (ex : consommation d'eau, doses d'intrants...)
Accompagner l'amont face aux transitions climatique, environnementale et énergétique	<i>Enjeux de transition : accompagner les producteurs pour renforcer leur résilience face aux changements climatiques, limiter leur impact environnemental et carbone et améliorer leur autonomie énergétique.</i> <i>Enjeux prioritaires d'accompagnement en grandes cultures et cultures industrielles : diversification des cultures, gestion de la ressource en eau, réduction de l'usage des intrants chimiques (phytos et engrais).</i> Cela nécessite en premier lieu une acculturation globale des conseillers aux questions environnementales et climatiques (adaptation ET atténuation). Puis au quotidien, le conseiller devra apporter aux agriculteurs : • Un accompagnement stratégique : diversification des cultures, stratégie de gestion de l'eau, diagnostics carbone... • Un accompagnement technique : adaptation des cycles culturaux et des itinéraires techniques, mise en place de pratiques culturales agroécologiques, optimisation des doses d'intrants, suivi de la pression bio-agresseurs, produits de biocontrôle, optimisation énergétique... Dans certains cas, les conseillers pourront avoir à développer des connaissances (ou à mobiliser des expertises internes) associées à la production d'énergie verte des exploitations en grandes cultures (méthanisation, voire agrivoltaïsme). Le contexte de changements climatiques requiert en outre une adaptabilité et réactivité renforcée du conseiller, face aux évolutions et aléas climatiques, et une capacité à gérer des crises parfois inédites. Il joue également un rôle de sensibilisation des agriculteurs aux enjeux climatiques et aux moyens de réduire leur impact, et devra à ce titre être en veille continue sur les avancées scientifiques sur la question.
Evolution des modèles d'exploitation et de la démographie agricole	La multiplicité d'enjeux auxquels sont confrontés les agriculteurs appelle à renforcer le rôle de conseil stratégique apporté par les coopératives aux exploitants agricoles. Le conseiller devra de plus en plus faire preuve d'une approche systémique, afin d'aborder conjointement des aspects techniques, économiques et environnementaux. Cela nécessite une forte polyvalence et des capacités d'analyse ou de « prise de hauteur ». Face aux problématiques de renouvellement des actifs et à l'enjeu pour les coopératives de maintenir leur approvisionnement, le rôle du conseiller pourrait intégrer d'avantage d'accompagnement à la transmission : anticipation de la cessation d'activité, stratégie d'investissement en vue de la transmission, identification et lien avec un repreneur... Enfin, l'évolution des modèles d'exploitation vers plus d'externalisation et plus d'emploi salarié pourrait appeler à renforcer les compétences des

¹ Outils d'Aides à la Décision

	conseillers sur le volet du management et de la gestion de ressources humaines en exploitation.
Compétences à renforcer	
• Actualisation des connaissances agronomiques : nouvelles cultures, pratiques agroécologiques (bas intrants, bas carbone...) • Actualisation des connaissances techniques et technologiques : outils irrigation, OAD, outils de pilotage (nouveaux outils ou plus perfectionnés) • Renforcer le lien avec les instituts techniques (Arvalis, Terre Innovia) dans un environnement où les connaissances évoluent très rapidement : suivi bioagresseurs, veille technique et technologique... • Vision systémique, polyvalence, capacité à formuler un accompagnement stratégique global pour l'exploitation	
Compétences émergentes	
• Acculturation aux changements climatiques, à leurs impacts sur les systèmes de production et aux leviers d'adaptation et d'atténuation • Agilité et réactivité aux aléas conjoncturels, aux nouvelles réglementations, • Agilité et anticipation des réponses à apporter en cas d'aléas climatiques • Capacité à accompagner le changement structurel auprès des agriculteurs, soft-skills, relationnel • Connaissances sur le volet organisation du travail / RH / management dans les exploitations agricoles • Connaissances pour la production d'énergie verte : méthanisation, agrivoltaïsme	
Préconisations sur le volet tension	
→ S'appuyer sur les transitions pour renforcer l'attractivité du métier d'ingénieur en agriculture : des enjeux d'avenir, un rôle déterminant à jouer auprès des agriculteurs → Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations, connaissance de la génération Z → Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés → Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise	

20. Conseil technique, expert en agriculture – Maraichage, horticulture et arboriculture

Conseil technique, expert en agriculture		Stratégique	Emergent
MARAICHAGE, HORTICULTURE ET ARBORICULTURE		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	1 908	6 611	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 1 908 conseillers techniques en agriculture dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Le conseiller technique accompagne les agriculteurs dans la conduite de leurs productions maraichères, horticoles et arboricoles. Il suit la production sur les exploitations (plein champ, serres, vergers...) et apporte des conseils en vue d'optimiser la performance de la production. Ces conseils peuvent être d'ordre technique et agronomique (choix variétal, protection des cultures, taille, irrigation, fertilisation, pilotage des paramètres des serres, outils et équipements...), mais aussi d'ordre économique (coûts de production, modèle de l'exploitation, gestion de l'entreprise, marchés et débouchés commerciaux...) et parfois d'ordre stratégique (investissements, adaptation aux réglementations ou aux enjeux de la filière, développement de l'activité, anticipation de la transmission...). Le métier implique également un travail de veille technique et réglementaire sur l'ensemble des sujets à enjeux pour les filières maraichères, horticoles et arboricoles.			
Analyse SEET			
Stratégique : le conseiller est l'interlocuteur direct des agriculteurs, il est donc : • Un relais essentiel pour accompagner l'évolution des systèmes agricole face aux multiples transitions auxquelles ils sont confrontés • Une interface terrain pour fidéliser les agriculteurs adhérents, dans un contexte de renouvellement des générations			
En évolution • Un métier qui doit accompagner des transitions importantes en cours • Des connaissances en perpétuelle évolution (scientifiques, agronomiques, technologiques...), nécessite une veille active • Un public d'agriculteurs de plus en plus formés et demandeurs de conseil			
En tension : recrutement des conseillers apparait particulièrement difficiles. Cela reflète le manque d'attractivité des métiers de l'agriculture dans son ensemble. En outre, cette problématique d'attractivité du monde agricole, le secteur fait face à une pénurie de personnel formé à ces métiers, qui nécessite de plus des formations très spécifiques.			
Evolution des activités liées aux transitions			
Transition numérique	L'ingénieur en agriculture devra accompagner des producteurs qui utilisent des agroéquipements de plus en plus sophistiqués (automatisation des outils, serres connectées...), dont un usage important de robots en maraichage et horticulture (désherbage, voire récolte) comparativement aux autres filières. Le conseiller technique devra accompagner les agriculteurs en intégrant l'utilisation de nouveaux OAD (ex : pour l'irrigation, la fertilisation, le		

	pilotage des paramètres sous serres, le suivi des stades de maturité des fruits et légumes) et autres outils de surveillance (ex : suivi météorologique, suivi bio-agresseurs et auxiliaires...). Ces outils de suivi sont particulièrement importants en cultures pérennes, car ils permettent d'anticiper les risques et de déployer des moyens de protection selon les contraintes (ex : anti-grêle, anti-gel, filets de protection contre les nuisibles...). → Cela implique que l'ingénieur soit capable : d'utiliser lui-même les nouveaux outils, d'expliquer leur utilisation à l'agriculteur, et enfin de suivre, collecter et analyser les données qui en sont issues. Lien avec la RSE : la collecte d'une partie de ces données permettra d'alimenter les suivi et rapports RSE de la coopérative (ex : consommation d'eau, doses d'intrants...)
Accompagner l'amont face aux transitions climatique, environnementale et énergétique	<i>Enjeux de transition : accompagner les producteurs pour renforcer leur résilience face aux changements climatiques, limiter leur impact environnemental et carbone et améliorer leur autonomie énergétique.</i> <i>Enjeux prioritaires d'accompagnement en maraîchage, horticulture et arboriculture : gestion de la ressource en eau, protection contre les aléas climatiques et les bioagresseurs, réduction de l'usage des intrants chimiques (phytos et engrais), voire à moyen terme évolution des espèces cultivées et déplacement des bassins de production.</i> Cela nécessite en premier lieu une acculturation globale des conseillers aux questions environnementales et climatiques (adaptation ET atténuation). Puis au quotidien, le conseiller devra apporter aux agriculteurs : • Un accompagnement stratégique : gestion de l'eau, gestion de la consommation d'énergie (notamment sous serres), diagnostics carbone, démarches de différenciation agro-environnementales (HVE, vergers écoresponsables...), anticipation du déplacement des bassins de production... • Un accompagnement technique : adaptation des cycles de production (dates de taille, dates de récolte...), maîtrise des moyens de protection contre les aléas (gel, grêle, échaudage...), suivi de la pression bioagresseurs, mise en place de pratiques culturales agroécologiques, optimisation des doses d'intrants, produits de biocontrôle... Dans certains cas, les conseillers pourront avoir à développer des connaissances (ou à mobiliser des expertises internes) associées à la production d'énergie verte (agrivoltaïsme sur vergers ou cultures maraîchère, méthanisation). Le contexte de changements climatiques requiert en outre une adaptabilité et réactivité renforcée du conseiller, face aux irrégularités climatiques, particulièrement importante pour les cultures pérennes en raison d'une sensibilité accrue. Il joue également un rôle de sensibilisation des agriculteurs aux enjeux climatiques et aux moyens de réduire leur impact, et devra à ce titre être en veille continue sur les avancées scientifiques sur la question.
Evolution des modèles d'exploitation et de la démographie agricole	La multiplicité d'enjeux auxquels sont confrontés les agriculteurs appelle à renforcer le rôle de conseil stratégique apporté par les coopératives aux exploitants agricoles. Le conseiller devra de plus en plus faire preuve d'une approche systémique, afin d'aborder conjointement des aspects techniques, économiques et environnementaux. Cela nécessite une forte polyvalence et des capacités d'analyse ou de « prise de hauteur ». Face aux problématiques de renouvellement des actifs et à l'enjeu pour les coopératives de maintenir leur approvisionnement, le rôle du conseiller pourrait intégrer d'avantage d'accompagnement à la transmission :

	anticipation de la cessation d'activité, stratégie d'investissement en vue de la transmission, identification et lien avec un repreneur... Enfin, considérant les importants volumes de main d'œuvre mobilisés en production de fruits et légumes et les tensions croissantes au recrutement (dont sur le personnel saisonnier), il est essentiel de renforcer les compétences des conseillers sur les volets du management et de la gestion de ressources humaines, afin qu'ils aident les exploitants maraichers, horticoles et arboricoles à recruter efficacement et à fidéliser leurs salariés (attractivité et marque employeur).
Compétences à renforcer	
• Actualisation des connaissances agronomiques : adaptation des cycles de production, pratiques agro-écologiques (bas intrants, bas carbone...) • Actualisation des connaissances techniques et technologiques : outils irrigation, équipements de protection des cultures, OAD et outils de pilotage (nouveaux outils ou plus perfectionnés) • Renforcer le lien avec les instituts techniques (CTIFL) dans un environnement où les connaissances évoluent très rapidement : suivi bio-agresseurs, veille technique et technologique... • Vision systémique, polyvalence, capacité à formuler un accompagnement stratégique global pour l'exploitation	
Compétences émergentes	
• Acculturation aux changements climatiques, à leurs impacts sur les systèmes de production et aux leviers d'adaptation et d'atténuation dans les filières maraichères, horticoles et arboricoles • Agilité et réactivité aux aléas conjoncturels, aux nouvelles réglementations • Agilité et anticipation des réponses à apporter en cas d'aléas climatiques (gestion de crise) • Connaissances pour l'optimisation des consommations énergétiques, voir la production d'énergie verte (agrivoltaïsme, méthanisation) • Connaissances sur le volet organisation du travail / RH / management dans les exploitations agricoles → particulièrement si productions non-mécanisées, mobilisant beaucoup de main d'oeuvre • Capacité à accompagner le changement structurel auprès des agriculteurs, soft-skills, relationnel	
Préconisations sur le volet tension	
→ S'appuyer sur les transitions pour renforcer l'attractivité du métier d'ingénieur en agriculture : des enjeux d'avenir, un rôle déterminant à jouer auprès des agriculteurs → Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations. Connaissance de la génération Z → Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés → Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise	

21. Conseil technique, expert en agriculture – Viticulture

Conseil technique, expert en agriculture		Stratégique	Emergent
VITICULTURE		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	1 908	6 611	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 1 908 conseillers techniques en agriculture dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Le conseiller technique accompagne les viticulteurs dans la conduite de leur vignoble. Il suit la production sur l'ensemble des étapes clés (plantation, taille, entretien, traitements, vendanges) et apporte des conseils en vue d'optimiser la performance de la production. Ces conseils peuvent être d'ordre technique et agronomique (choix variétal, protection des vignes, taille, fertilisation, irrigation, outils et agroéquipements...), mais aussi d'ordre économique (coûts de production, marchés et attentes pour la vinification, gestion de l'entreprise...) et parfois d'ordre stratégique (investissements, adaptation aux réglementations ou aux enjeux de la filière, respect des cahiers de charges...). Le métier implique également un travail de veille technique et réglementaire sur l'ensemble des sujets à enjeux pour la filière viticole			
Analyse SEET			
Stratégique : le conseiller est l'interlocuteur direct des viticulteurs, il est donc : • Un relais essentiel pour accompagner l'évolution des systèmes viticoles face aux multiples transitions auxquelles ils sont confrontés • Une interface terrain pour fidéliser les viticulteurs adhérents, dans un contexte de renouvellement des générations En évolution • Un métier qui doit accompagner des transitions importantes en cours • Des connaissances en perpétuelle évolution (scientifiques, agronomiques, technologiques...), nécessitant une veille active • Un public de viticulteurs de plus en plus formés et demandeurs de conseil En tension : recrutement des conseillers apparaît particulièrement difficiles. Cela reflète le manque d'attractivité des métiers de l'agriculture dans son ensemble. En outre, cette problématique d'attractivité du monde agricole, le secteur fait face à une pénurie de personnel formé à ces métiers, qui nécessite de plus des formations très spécifiques.			
Evolution des activités liées aux transitions			
Transition numérique	L'ingénieur en agriculture devra accompagner des viticulteurs qui utilisent des agroéquipements de plus en plus sophistiqués, dont le développement de l'usage des robots (désherbage, travail du sol). Il devra également intégrer l'utilisation de nouveaux OAD (ex : pilotage des traitements) et autres outils de surveillance (ex : suivi météorologique, suivi bioagresseurs et auxiliaires...). Ces outils de suivi sont particulièrement importants en viticulture, car ils permettent d'anticiper les risques et de déployer des moyens de protection selon les contraintes (ex : anti-grêle, anti-gel, filets de protection contre les nuisibles...). → Cela implique que l'ingénieur soit capable: d'utiliser lui-même les nouveaux		

	outils, d'expliquer leur utilisation à l'agriculteur, et enfin de suivre, collecter et analyser les données qui en sont issues. Lien avec la RSE : la collecte d'une partie de ces données permettra d'alimenter les suivi et rapports RSE de la coopérative (ex : consommation d'eau, doses d'intrants...)
Accompagner l'amont face aux transitions climatique, environnementale et énergétique	<i>Enjeux de transition : accompagner les producteurs pour renforcer leur résilience face aux changements climatiques, limiter leur impact environnemental et carbone et améliorer leur autonomie énergétique.</i> <i>Enjeux prioritaires d'accompagnement en viticulture</i> : gestion de la ressource en eau, protection contre les aléas climatiques et les bioagresseurs, réduction de l'usage des intrants chimiques (phytos et engrais), évolution des variétés et des cépages avec la hausse des températures (et conséquences sur la vinification), voire déplacement des bassins de production. Cela nécessite en premier lieu une acculturation globale des conseillers aux questions environnementales et climatiques (adaptation ET atténuation). Puis au quotidien, le conseiller devra apporter aux agriculteurs : • Un accompagnement stratégique : gestion de l'eau, démarches de différenciation et cahiers des charges (AOP, voire HVE ...), choix variétaux et cépages en adaptation aux hausses de températures (et hausse du taux de sucre, conséquences sur la vinification) • Un accompagnement technique : adaptation des cycles de production (variabilité dates de taille et dates de vendange...), maîtrise des moyens de protection contre les aléas (gel, grêle, échaudage...), suivi de la pression bioagresseurs, mise en place de pratiques culturales agroécologiques, optimisation des doses d'intrants, produits de biocontrôle... Dans certains cas, les conseillers pourront avoir à développer des connaissances (ou à mobiliser des expertises internes) associées à la production d'énergie verte (agrivoltaïsme sur vignes). Le contexte de changements climatiques requiert en outre une adaptabilité et réactivité renforcée du conseiller, face aux évolutions et aléas climatiques, et une capacité à gérer des crises parfois inédites (ex : épisodes de gel causant des dégâts majeurs pour la vigne). Il joue également un rôle de sensibilisation des agriculteurs aux enjeux climatiques et aux moyens de réduire leur impact, et devra à ce titre être en veille continue sur les avancées scientifiques sur la question.
Evolution des modèles d'exploitation et de la démographie agricole	La multiplicité d'enjeux auxquels sont confrontés les viticulteurs appelle à renforcer le rôle de conseil stratégique apporté par les coopératives. Le conseiller devra de plus en plus faire preuve d'une approche systémique, afin d'aborder conjointement des aspects techniques, économiques et environnementaux. Cela nécessite une forte polyvalence et des capacités d'analyse ou de « prise de hauteur ». Face aux problématiques de renouvellement des actifs et à l'enjeu pour les coopératives de maintenir leur approvisionnement, le rôle du conseiller pourrait intégrer d'avantage d'accompagnement à la transmission : anticipation de la cessation d'activité, stratégie d'investissement en vue de la transmission, identification et lien avec un repreneur... Enfin, considérant les importants volumes de main d'œuvre mobilisés en viticulture (part de travail manuel important) et les tensions croissantes au recrutement (dont sur le personnel saisonnier lors des vendanges), il est essentiel de renforcer les compétences des conseillers sur les volets du management et de la gestion de ressources humaines, afin qu'ils aident

	les viticulteurs à recruter efficacement et à fidéliser leurs salariés (attractivité et marque employeur).
Compétences à renforcer	
• Actualisation des connaissances agronomiques : adaptation des cycles de production, pratiques agro-écologiques (bas intrants...) • Actualisation des connaissances techniques et technologiques : outils irrigation, équipements de protection des cultures, OAD et outils de pilotage (nouveaux outils ou plus perfectionnés) • Renforcer le lien avec les instituts techniques (IFV) dans un environnement où les connaissances évoluent très rapidement : suivi bio-agresseurs, choix variétal et cépages, veille technique et technologique... • Vision systémique, polyvalence, capacité à formuler un accompagnement stratégique global pour l'exploitation	
Compétences émergentes	
• Acculturation aux changements climatiques, à leurs impacts sur les systèmes de production et aux leviers d'adaptation et d'atténuation en viticulture • Agilité et réactivité aux aléas conjoncturels, aux nouvelles réglementations • Agilité et anticipation des réponses à apporter en cas d'aléas climatiques (gestion de crise) • Connaissances pour l'optimisation des consommations énergétiques, voir la production d'énergie verte (agrivoltaïsme, méthanisation) • Connaissances sur le volet organisation du travail / RH / management dans les exploitations agricoles → également pour le travail saisonnier • Capacité à accompagner le changement structurel auprès des agriculteurs, soft-skills, relationnel	
Préconisations sur le volet tension	
→ S'appuyer sur les transitions pour renforcer l'attractivité du métier d'ingénieur en agriculture : des enjeux d'avenir, un rôle déterminant à jouer auprès des viticulteurs → Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations. Connaissance de la génération Z → Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés → Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise	

22. Conseil technique, expert en agriculture – Elevage viande

Conseil technique, expert en agriculture		Stratégique	Emergent
ELEVAGE VIANDE		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	1 908	6 611	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 1 908 conseillers techniques en agriculture dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Le conseiller technique accompagne les éleveurs dans la conduite de leur élevage (bovins, ovins, porcins...). Il suit le troupeau et la production sur l'exploitation et apporte des conseils en vue d'optimiser la performance de la production. Ces conseils peuvent être d'ordre techniques et zootechnique (santé animale, rations alimentaires, qualité de la viande, équipements élevage...), mais aussi d'ordre économique (coûts de production, modèle de l'exploitation, gestion de l'entreprise, marchés et débouchés commerciaux...) et parfois d'ordre stratégique (sélection génétique, investissements, adaptation aux réglementations ou aux enjeux de bien-être animal, anticipation de la transmission...). Le métier implique également un travail de veille technique et réglementaire sur l'ensemble des sujets à enjeux pour les filières animales.			
Analyse SEET			
Stratégique : le conseiller est l'interlocuteur direct des éleveurs, il est donc : • Un relais essentiel pour accompagner l'évolution des systèmes d'élevage face aux multiples transitions auxquelles ils sont confrontés • Une interface terrain pour fidéliser les éleveurs adhérents, dans un contexte de renouvellement des générations (enjeu accru en élevage) En évolution • Un métier qui doit accompagner des transitions importantes en cours • Des connaissances en perpétuelle évolution (scientifiques, zootechniques, technologiques...), nécessite une veille active • Un public d'éleveurs de plus en plus formés et demandeurs de conseil En tension : recrutement des conseillers apparait particulièrement difficiles. Cela reflète le manque d'attractivité des métiers de l'agriculture dans son ensemble. En outre, cette problématique d'attractivité du monde agricole, le secteur fait face à une pénurie de personnel formé à ces métiers, qui nécessite de plus des formations très spécifiques.			
Evolution des activités liées aux transitions			
Transition numérique	L'ingénieur en agriculture devra accompagner des systèmes d'élevage de plus en plus connectés : systèmes de surveillance du troupeau (capteurs et caméras pour la gestion des vêlages, des chaleurs, de l'alimentation...) et parfois OAD ou outils de pilotage (suivi du troupeau, pilotage économique...). → Cela implique que l'ingénieur soit capable: d'utiliser lui-même les nouveaux outils, d'expliquer leur utilisation à l'éleveur, et enfin de suivre, collecter et analyser les données qui en sont issues.		

Accompagner l'amont face aux transitions climatique, environnementale et énergétique	<i>Enjeux de transition : accompagner les éleveurs pour renforcer leur résilience face aux changements climatiques, limiter leur impact environnemental et carbone et améliorer leur autonomie énergétique.</i> Enjeux prioritaires d'accompagnement en élevage viande : impact du stress thermique sur les animaux et leur productions, maladies émergentes, autonomie alimentaire, émissions de gaz à effet de serre Le conseiller d'élevage en production viande doit en premier lieu adapter le conseil qu'il apporte sur le plan sanitaire : prévenir et anticiper l'arrivée de nouvelles maladies (suivi des animaux, détection des symptômes, démarche de biosécurité pour limiter le risque de développement), adapter les traitements (réduction des antibiotiques), gérer les impacts du stress thermique (santé de l'animal, avortements, baisse de production...). Il adapte également le conseil qu'il apporte en sélection génétique : croisements pour l'obtention d'animaux plus résilients (cf sanitaire), plus performants, ou dont la qualité de la viande ou la taille de carcasse correspond aux attentes du marché. Sur le plan de la nutrition animale et des rations alimentaires, il conseille les éleveurs en vue de renforcer leur autonomie alimentaire (fourragère et protéique) : gestion de la disponibilité des matières premières, de la disponibilité de l'eau pour l'abreuvement... Il peut également intégrer la dimension « gaz à effet de serre » dans son conseil sur la composition des rations. Sur le volet environnemental et carbone, le conseiller aura avant tout à jouer un rôle de sensibilisation des éleveurs (causes des émissions, leviers pour réduire l'impact), puis un rôle d'accompagnement dans la mise en œuvre d'actions ciblées et adaptées pour réduire l'impact de leurs productions (diagnostics puis plan d'action). L'accompagnement à l'optimisation énergétique sera également un enjeu clé pour les élevages en bâtiments chauffés (porcins, volailles). Cela nécessitera au préalable une acculturation générale des conseillers à ces questions, puis ils devront développer des compétences relationnelles / humaines pour accompagner progressivement les éleveurs dans le changement. Enfin, le conseiller devra accompagner les éleveurs dans l'amélioration du bien-être animal, de plus en plus important dans les attentes sociétales, donc dans les cahiers des charges et la réglementation : sensibilisation aux enjeux, conseil pour l'aménagement des bâtiments, l'utilisation de nouveaux équipements, l'évolution des pratiques... Dans certains cas, les conseillers pourront avoir à développer des connaissances (ou à mobiliser des expertises internes) associées à la production d'énergie verte (agrovoltisme développé en production ovine, voire bovine, méthanisation des effluents).
Evolution des modèles d'exploitation et de la démographie agricole	Les problématiques de renouvellement des actifs sont particulièrement accentuées en élevage (disparition des éleveurs, crise des vocations) et par conséquent l'enjeu pour les coopératives de maintenir leur approvisionnement est accru. Cela appelle à intégrer d'avantage d'accompagnement à la transmission dans le rôle du conseiller, notamment pour limiter le risque d'abandon de l'élevage au moment de la transmission : repérage des futurs cédants, anticipation de la cessation d'activité, stratégie d'investissement et évolution de l'exploitation en vue de la transmission, identification et lien avec un repreneur... De plus, face au manque d'attractivité des métiers de l'élevage, les modèles d'organisation du travail sur évoluent et le salarial se développe (partage de l'astreinte, répartition de la charge de travail...) et appelle à renforcer les compétences des conseillers sur le volet du management et de la gestion de ressources humaines en exploitation d'élevage.

	En synthèse, la multiplicité d'enjeux auxquels sont confrontés les éleveurs pousse à renforcer le rôle de conseil stratégique apporté par les coopératives aux exploitants agricoles. Le conseiller devra de plus en plus faire preuve d'une approche systémique, afin d'aborder conjointement des aspects techniques, économiques et environnementaux. Cela nécessite une forte polyvalence et des capacités d'analyse ou de « prise de hauteur ».
Compétences à renforcer	
• Actualisation des connaissances zootechniques : impacts du stress thermique sur les animaux, surveillance des maladies, conditions de bien-être animal... • Actualisation des connaissances techniques et technologiques : outils de surveillance, outils de pilotage et OAD (développement de nouveaux outils + complexification) • Renforcer le lien avec les instituts techniques (IDELE, IFIP...) dans un environnement où les connaissances évoluent très rapidement : suivi contexte sanitaire, veille réglementation, veille technique... • Vision systémique, polyvalence, capacité à formuler un accompagnement stratégique global pour l'exploitation (dont un renforcement de la dimension économique)	
Compétences émergentes	
• Acculturation aux changements climatiques, à leurs impacts sur les systèmes de production et aux leviers d'adaptation et d'atténuation en élevage • Capacité à accompagner le changement structurel auprès des agriculteurs (carbone, bien-être animal, transmission...), soft-skills, relationnel • Agilité et réactivité aux aléas conjoncturels, aux nouvelles réglementations • Agilité et anticipation des réponses à apporter en cas de crises sanitaires (épizootie) • Connaissances pour l'optimisation des consommations énergétiques, voir la production d'énergie verte (agrivoltaïsme sur prairies, méthanisation) • Connaissances sur le volet organisation du travail / RH / management dans les exploitations agricoles → enjeu central pour renforcer l'attractivité des métiers de l'élevage	
Préconisations sur le volet tension	
→ S'appuyer sur les transitions pour renforcer l'attractivité du métier d'ingénieur en agriculture : des enjeux d'avenir, un rôle déterminant à jouer auprès des éleveurs → Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations. Connaissance de la génération Z → Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés → Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise	

23. Conseil technique, expert en agriculture – Elevage lait

Conseil technique, expert en agriculture		Stratégique	Emergent
ELEVAGE LAIT		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	1 908	6 611	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 1 908 conseillers techniques en agriculture dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Le conseiller technique accompagne les éleveurs dans la conduite de leur élevage laitier (bovins, ovins, caprins...). Il suit le troupeau et la production sur l'exploitation et apporte des conseils en vue d'optimiser la performance de la production. Ces conseils peuvent être d'ordre techniques et zootechnique (santé animale, rations alimentaires, qualité du lait, équipements élevage et de traite...), mais aussi d'ordre économique (coûts de production, modèle de l'exploitation, gestion de l'entreprise, marchés et débouchés commerciaux...) et parfois d'ordre stratégique (investissements, adaptation aux réglementations ou aux enjeux de bien-être animal, anticipation de la transmission...). Le métier implique également un travail de veille technique et réglementaire sur l'ensemble des sujets à enjeux pour les filières animales.			
Analyse SEET			
Stratégique : le conseiller est l'interlocuteur direct des éleveurs, il est donc : • Un relais essentiel pour accompagner l'évolution des systèmes d'élevage face aux multiples transitions auxquelles ils sont confrontés • Une interface terrain pour fidéliser les éleveurs adhérents, dans un contexte de renouvellement des générations (enjeu accru en élevage laitier) En évolution • Un métier qui doit accompagner des transitions importantes en cours • Des connaissances en perpétuelle évolution (scientifiques, zootechniques, technologiques...), nécessite une veille active • Un public d'éleveurs de plus en plus formés et demandeurs de conseil En tension : recrutement des conseillers apparaît particulièrement difficiles. Cela reflète le manque d'attractivité des métiers de l'agriculture dans son ensemble. En outre, cette problématique d'attractivité du monde agricole, le secteur fait face à une pénurie de personnel formé à ces métiers, qui nécessite de plus des formations très spécifiques.			
Evolution des activités liées aux transitions			
Transition numérique	L'ingénieur en agriculture devra accompagner des systèmes d'élevage de plus en plus connectés : des systèmes de surveillance du troupeau (capteurs, boucles électroniques et caméras pour la gestion des vêlages, des chaleurs, de l'alimentation...) et parfois des OAD ou outils de pilotage (suivi du troupeau, pilotage économique laitier...). Les éleveurs laitiers sont également nombreux à s'équiper en robot de traite, qui permet avant tout de les libérer de l'astreinte de la traite et fournit également des données détaillées sur la performance laitière des animaux → Cela implique que l'ingénieur soit capable : d'utiliser lui-même les nouveaux outils, d'expliquer		

	leur utilisation à l'éleveur, et enfin de suivre, collecter et analyser les données qui en sont issues.
Accompagner l'amont face aux transitions climatique, environnementale et énergétique	<i>Enjeux de transition : accompagner les éleveurs pour renforcer leur résilience face aux changements climatiques, limiter leur impact environnemental et carbone et améliorer leur autonomie énergétique.</i> <i>Enjeux prioritaires d'accompagnement en élevage laitier : impact du stress thermique sur les animaux et la production laitière, maladies émergentes, autonomie alimentaire, émissions de gaz à effet de serre</i> Le conseiller d'élevage laitier doit en premier lieu adapter le conseil qu'il apporte sur le plan sanitaire : prévenir et anticiper l'arrivée de nouvelles maladies (suivi des animaux, détection des symptômes, démarche de biosécurité pour limiter le risque de développement), adapter les traitements curatifs (réduction des antibiotiques), gérer les impacts du stress thermique (santé de l'animal, perturbation des lactations, baisse de production...) Sur le plan de la nutrition animale et des rations alimentaires, il conseille les éleveurs en vue de renforcer leur autonomie alimentaire (fourragère et protéique) : gestion de la disponibilité des matières premières, de la disponibilité de l'eau pour l'abreuvement... Il peut également intégrer la dimension « gaz à effet de serre » dans son conseil sur la composition des rations. Sur le volet environnemental et carbone, le conseiller aura avant tout à jouer un rôle de sensibilisation des éleveurs (causes des émissions, leviers pour réduire l'impact), puis un rôle d'accompagnement dans la mise en œuvre d'actions ciblées et adaptées pour réduire l'impact de leurs productions (diagnostics puis plan d'action). Cela nécessitera au préalable une acculturation générale des conseillers à ces questions, puis ils devront développer des compétences relationnelles / humaines pour accompagner progressivement les éleveurs dans le changement. Enfin, le conseiller devra accompagner les éleveurs dans l'amélioration du bien-être animal, de plus en plus important dans les attentes sociétales, et donc dans les cahiers des charges et la réglementation : sensibilisation aux enjeux, conseil pour l'aménagement des bâtiments, l'utilisation de nouveaux équipements, l'évolution des pratiques... Dans certains cas, les conseillers pourront avoir à développer des connaissances (ou à mobiliser des expertises internes) associées à la production d'énergie verte (méthanisation des effluents).
Evolution des modèles d'exploitation et de la démographie agricole	Les problématiques de renouvellement des actifs sont particulièrement fortes en élevage (disparition des éleveurs, crise des vocations), dont des contraintes spécifiques à l'élevage laitier (ex : astreinte de la traite qui réduit l'attractivité du métier). Par conséquent l'enjeu pour les coopératives de maintenir leur approvisionnement est fort et appelle à intégrer d'avantage d'accompagnement à la transmission dans le rôle du conseiller, notamment pour limiter le risque d'abandon de l'atelier laitier au moment de la transmission : repérage des futurs cédants, anticipation de la cessation d'activité, stratégie d'investissement et évolution de l'exploitation en vue de la transmission (ex : cas des GAEC laitier de taille importante, difficile à transmettre), identification et lien avec un repreneur... De plus, face au manque d'attractivité des métiers de l'élevage, les modèles d'organisation du travail sur évoluent et le salarial se développe (partage de l'astreinte, répartition de la charge de travail...) et appelle à renforcer les compétences des conseillers sur le volet du management et de la gestion de ressources humaines en exploitation d'élevage. L'introduction de robots de traite peut par exemple faire l'objet d'une réorganisation du travail (moins d'astreinte matin et soir, mais plus de travail de suivi des données).

	En synthèse, la multiplicité d'enjeux auxquels sont confrontés les éleveurs pousse à renforcer le rôle de conseil stratégique apporté par les coopératives aux exploitants agricoles. Le conseiller devra de plus en plus faire preuve d'une approche systémique, afin d'aborder conjointement des aspects techniques, économiques et environnementaux. Cela nécessite une forte polyvalence et des capacités d'analyse ou de « prise de hauteur ».
Compétences à renforcer	
• Actualisation des connaissances zootechniques : impacts du stress thermique sur les animaux, surveillance des maladies, conditions de bien-être animal... • Actualisation des connaissances techniques et technologiques : perfectionnement des robots de traite, outils de surveillance, outils de pilotage et OAD (développement de nouveaux outils + complexification) • Renforcer le lien avec les instituts techniques (IDELE) dans un environnement où les connaissances évoluent très rapidement : suivi contexte sanitaire, veille réglementation, veille technique... • Vision systémique, polyvalence, capacité à formuler un accompagnement stratégique global pour l'exploitation (dont un renforcement de la dimension économique)	
Compétences émergentes	
• Acculturation aux changements climatiques, à leurs impacts sur les systèmes de production et aux leviers d'adaptation et d'atténuation en élevage • Capacité à accompagner le changement structurel auprès des agriculteurs (carbone, bien-être animal, transmission...), softskills, relationnel • Agilité et réactivité aux aléas conjoncturels, aux nouvelles réglementations • Agilité et anticipation des réponses à apporter en cas de crises sanitaires (épizootie) ou économiques. • Connaissances pour l'optimisation des consommations énergétiques, voir la production d'énergie verte (méthanisation) • Connaissances sur le volet organisation du travail / RH / management dans les exploitations agricoles → enjeu central pour renforcer l'attractivité des métiers de l'élevage laitier	
Préconisations sur le volet tension	
→ S'appuyer sur les transitions pour renforcer l'attractivité du métier d'ingénieur en agriculture : des enjeux d'avenir, un rôle déterminant à jouer auprès des éleveurs → Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations. Connaissance de la génération Z → Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés → Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise	

24. Conseiller – Technicien en Insémination

Conseiller – Technicien en insémination	Stratégique	Émergent
	En évolution	Tension
Effectifs métiers		
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles
Effectif en 2021 (au 31/12)	-	2 049
<i>Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPAT 2022</i> <i>Lecture : En 2021, on recense 2 049 conseillers techniciens en insémination dans les coopératives agricoles</i>		
Définition du métier		
Réalise la reproduction animale assistée. Conseille des éleveurs de bovins, de porcins, d'ovins ou d'équins et les aide à planifier les périodes de fécondation et le rythme des naissances selon les besoins de leur exploitation.		
Analyse SEET		
Le métier de technicien insémination est en tension car le temps de formation est long et le turnover important dans les entreprises en raison du rythme de travail (disponibilité horaire et week-end) et des conditions de travail en extérieur. La difficulté est également de recruter des conseillers en insémination expérimentés. Le technicien insémination peut remplir plusieurs fonctions selon la taille de la structure dont il fait partie : réalisation des techniques d'insémination animale, accompagnement de la gestion de la reproduction des troupeaux des différents éleveurs qu'il accompagne, préconisations sur la génétique du troupeau... Son métier évolue surtout le conseil en génétique en raison des fortes évolutions des fortes avancées technologiques.		
Evolution des activités liées aux transitions		
Accompagner l'amont face aux enjeux de transition	Concernant la sélection animale, le technicien d'insémination va construire une stratégie avec l'éleveur sur la composition de son troupeau suivant ces besoins (lait, viande...). Il va également faire évoluer le troupeau selon les enjeux climatiques du territoire, son environnement et leur adaptation à la production finale.	
Evolution de la démographie agricole	La réduction du nombre d'éleveurs peut entraîner une plus forte dispersion géographique des élevages. Le conseiller technicien devra préparer en amont et à distance le travail de stratégie. Il devra également apporter un conseil plus poussé sur de nouvelles facettes (bien-être animal, génotypage, protection de la diversité des races...)	
Renforcer la productivité	Au-delà du conseil technique qu'il peut apporter, le technicien en insémination devra pour voir suivre les évolutions génétiques pour apporter le meilleur conseil sur les reproducteurs et le suivi de reproduction du troupeau. Il devra améliorer les critères de reproductions des animaux et analyser les causes d'infécondité pour assurer un renouvellement du troupeau efficace.	
Accompagner la transformation numérique	Les nombreuses évolutions technologiques sur le volet génétique nécessitent pour le technicien de changer régulièrement ces pratiques. L'adaptation aux outils numériques pour réaliser le suivi de l'opération et le monitoring nécessitera un travail de collecte de données avec l'agriculture et le vétérinaire.	

Compétences à renforcer
• Actualisation rapide des compétences de génotypages et du suivi des évolutions génétiques • Capacité à intégrer des dimensions économiques dans le conseil apporté • Capacité et aisance relationnelle de terrain avec l'éleveur et le vétérinaire • Pouvoir s'exprimer au nom de la coopérative sur les enjeux de bien-être animal et position de la coopérative face aux enjeux écologiques.
Compétences émergentes
• Capacité à intégrer une posture de conseil et de vente de conseil (dont animation de réseau) • Capacité à promouvoir les produits et services proposés par la coopérative auprès des éleveurs • Pouvoir appréhender les outils digitaux pour piloter l'évolution des reproductions engagées • Acquérir une approche globale des besoins des fermes
Préconisations sur le volet tension
→ Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations. Adaptation des postes de travail aux femmes de plus en plus présentes dans la profession → Construire des formations internes pour faire monter en compétence au sein des structures sur des profils en reconversion ou passerelles avec le contrôle laitier → Valoriser les politiques vertueuses de l'entreprise et son engagement dans les transitions → Valoriser le rôle essentiel du technicien d'insémination dans la santé du troupeau et la garantie sanitaire de la production (lait et viande)

25. Vétérinaire

Vétérinaire	Stratégique	Émergent
	En évolution	Tension
Effectifs métiers		
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles
Effectif en 2021 (au 31/12)	192	156
<i>Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPAT 2022</i> <i>Lecture : En 2021, on recense 192 vétérinaires dans les industries alimentaires</i>		
Définition du métier		
S'assure de la bonne santé des animaux, et leur administre les soins nécessaires tels que l'administration de vaccins, la réalisation d'examens et d'interventions chirurgicales. Apporte un conseil technique à des éleveurs afin de préserver la santé des animaux. Peut effectuer des contrôles sanitaires dans les exploitations		
Analyse SEET		
Le métier de vétérinaire revêt plusieurs dimensions. Il est en tension avec une profession longtemps soumise à un <i>numerus clausus</i> et une orientation plutôt vers les soins aux animaux de compagnies et les équins, chats et équins. Le vétérinaire peut remplir plusieurs fonctions au sein des organisations selon sa spécialité : conseil sur la santé animale pour les entreprises en lien avec l'élevage (ex : vétérinaire chargé du Programme Sanitaire d'Elevage), maîtrise de la qualité sanitaire pour les vétérinaires employés par les industries, nutritionniste pour les entreprises fournissant des aliments ou en lien avec l'élevage. Son métier évolue surtout en conseil en santé animale (évolution des zones d'élevage, maladies émergentes, réduction des antibiotiques...), mais aussi sur le volet nutrition (évolution des cahiers des charges, des matières premières, etc...).		
Evolution des activités liées aux transitions		
Accompagner l'amont face aux enjeux de transition	Concernant la santé animale, le vétérinaire apporte des conseils face aux impacts du changement climatique : stress thermique des animaux, abreuvement, maladies émergentes... Il peut également pour ses conseils en nutrition à l'évolution des matières premières dans la nutrition animale (pour des raisons économiques, de disponibilité (ex : substitution des pulpes de betteraves), de réduction des GES, de nouveaux cahiers des charges...)	
Répondre aux attentes de transparence du consommateur	Face à la volonté de réduire l'antibiorésistance, le vétérinaire doit renforcer son rôle dans la prévention des maladies et trouver des traitements curatifs alternatifs. Cela s'inscrit également dans les plans gouvernementaux ou dans la mise en place de filières sans antibiotiques.	
Evolution de la démographie agricole	La réduction du nombre d'éleveurs peut entraîner une plus forte dispersion géographique des élevages. Le vétérinaire doit être en capacité de conseiller à distance et utiliser éventuellement les informations fournies par les capteurs connectés.	
Renforcer la productivité	Au-delà du conseil technique qu'il peut apporter, le vétérinaire est de plus en plus amené à apporter des preuves d'un rapport coût/bénéfice positif pour les éleveurs qu'ils conseillent. Il doit maîtriser de plus en plus les aspects économiques et financiers liés à ses actes et conseils.	

Accompagner la transformation numérique	Des interfaces numériques se développent, que ce soit pour apporter des outils de pilotage techniques et économiques (ex : impact des changements de formulation/rations), mais aussi gérer l'administration de produits vétérinaires, les soins, etc... De même, l'équipement des éleveurs progresse en termes d'élevage connecté (caméras de télésurveillance, boucles électroniques, colliers connectés, robots de traite...)
Compétences à renforcer	
• Capacité à intégrer des dimensions économiques dans le conseil apporté	
Compétences émergentes	
• Capacité à intégrer des dimensions économiques dans le conseil apporté • Sensibilisation aux enjeux des GES via l'alimentation des animaux • Utilisation d'OAD ou de solutions numériques au quotidien • Capacité à faire de la téléconsultation et utiliser les informations fournies par les capteurs présents sur l'élevage	
Préconisations sur le volet tension	
→ Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations. Connaissance de la génération Z. Mise en avant des avantages liés au salariat par rapport à l'exercice libéral (horaires, contraintes, etc...) → Valoriser les politiques vertueuses de l'entreprise et son engagement dans les transitions → Valoriser le rôle central du vétérinaire pour l'entreprise	

26. Chargé de communication, graphiste

Chargé de communication, graphiste		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	468	181	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 468 chargés de communication, graphistes dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Le chargé de communication, graphiste conçoit et met en œuvre des actions de communication auprès de différents publics (clients, fournisseurs, salariés en interne), en fonction des budgets alloués et de la stratégie de communication de l'entreprise. Il représente l'image de l'entreprise lors d'événements et de manifestations. Il assure la présence de l'entreprise sur les différents canaux de communication			
Analyse SEET			
La question de l'image de l'entreprise devient stratégique pour l'entreprise pour répondre aux demandes des consommateurs, mais surtout pour travailler sa marque employeur dans un contexte de métiers sous tension. Cela concerne les industries comme les coopératives. Pour ces dernières, ainsi que pour les industries réalisant une première transformation, la communication est également de plus en plus utilisée en direction des producteurs, afin de renforcer le lien avec eux, leur fidélisation, leur attachement à la marque ou à l'entreprise, et démontrer toute la valorisation réalisée avec les produits agricoles transformés. Cela contribue à renforcer la raison d'être des producteurs. Souvent externalisé précédemment, le métier reste encore en développement dans les entreprises (phase d'émergence). Il est en évolution car il doit utiliser tous les codes et les médias utilisés par l'ensemble des générations. Le chargé de communication peut devenir un community manager à part entière.			
Evolution des activités liées aux transitions			
Sécuriser les approvisionnements	La communication en direction des producteurs pour les coopératives et les industries de première transformation cherche à renforcer le lien et indirectement sécuriser les approvisionnements.		
Accompagner l'amont face aux enjeux de transition	Le chargé de communication peut également avoir un rôle pour rendre plus pédagogique les enjeux de transition et faciliter la conduite du changement.		
Répondre aux attentes consommateurs liées aux transitions	Pour les entreprises qui s'engagent, le « faire savoir » est parfois aussi important que le « faire ». Le chargé de communication pourra réaliser une partie ou la totalité de la communication externe de l'entreprise à ce niveau.		
Renforcer l'image et l'attractivité des métiers	Le travail sur la marque employeur peut efficacement être relayé par des moyens de communication adaptés à la cible.		
Compétences à renforcer			
• Communiquer sur les nouveaux médias, et notamment des réseaux sociaux (peut évoluer rapidement) • Communiquer efficacement vers le public agricole (quand, où, par quel média, quel contenu, etc...) • Acculturation au projet d'entreprise et à son engagement			

Compétences émergentes
• Utilisation de l'IA pour faciliter la création de contenu, notamment via l'IA générative

27. Technico-commercial

Technico-commercial	Stratégique	Émergent
	En évolution	Tension
Effectifs métiers		
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles
Effectif en 2021 (au 31/12)	4 392	2 987
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 4 392 technico-commerciaux dans les industries alimentaires		
Définition du métier		
Développe et dynamise les ventes de son entreprise sur une zone géographique définie. Analyse les besoins et attentes des clients de son portefeuille, les conseille, leur vend les produits et services les mieux adaptés et les fidélise. Explique les spécificités techniques et le fonctionnement du produit au client.		
Analyse SEET		
Le métier est en tension pour quasiment l'ensemble des secteurs d'activité. Par contre, il n'est pas forcément stratégique pour toutes les branches, car il est assez aisé de passer de la commercialisation d'un produit de grande consommation en grande distribution à un autre. Pour les produits à fort contenu technique, pouvant être périssable très rapidement (enjeu d'une commercialisation rapide comme les fruits et légumes) ou nécessitant une capacité à respecter des équilibres matière (ex : viande fraîche), le métier de la vente devient stratégique. Pour la vente de services (exemple coopérative d'insémination), l'enjeu est également important.		
L'évolution du métier est liée à la fois à la modification des conditions de l'offre (variabilité de la qualité du produit, disponibilité par exemple), en lien avec les transitions précédentes, que des évolutions des conditions de la demande (évolution des circuits de distribution, des attentes consommateurs, des budgets des ménages, de la politique des enseignes en termes de largeur de gamme ou de place des marques distributeurs...)		
Evolution des activités liées aux transitions		
Accompagner la transition numérique	L'utilisation des ERP, CRM et de plus en plus de l'IA offre de plus en plus d'outils pour suivre la performance commerciale, mais aussi fournir des aides au ciblage des prospects et des actions commerciales.	
Variabilité de la matière première agricole	Les aléas climatiques et les modifications d'itinéraires techniques liés à la transition peuvent modifier la qualité des produits, le prix et la disponibilité des produits concernés (viandes, fruits et légumes, produits transformés à fort contenu de matière première agricole fraîche...) Le technico-commercial doit s'adapter à ces évolutions de l'offre, les anticiper, afin de ne pas altérer la relation commerciale. Ils sont en première ligne avec les commerciaux grands comptes pour faire passer des hausses tarifaires si nécessaire.	
Répondre aux attentes de consommation liées à la transition	Les technico-commerciaux doivent s'adapter aux évolutions de la demande (attente consommateurs, politique des distributeurs) et peuvent faire remonter les évolutions à conduire au niveau de l'offre.	
Accompagner l'amont face aux enjeux de transition	Pour les technico-commerciaux de coopérative proposant des solutions ou des produits pour les agriculteurs, ils peuvent apporter des solutions techniques permettant de faciliter les transitions	

Compétences à renforcer
• Anticipation des évolutions de produit ou de production • Connaissance technique du produit (formation interne) ou des productions et des équilibres matières
Compétences émergentes
• Utilisation de nouveaux services proposés par l'IA • Nouvelles compétences agronomiques • Connaissances des contraintes réglementaires
Préconisations sur le volet tension
→ Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations. Connaissance de la génération Z → Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés, notamment sur la connaissance des produits (de la production agricole à sa livraison comme produit fini) → Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise → Développement du gisement potentiel de la main d'œuvre : travail sur la marque employeur, utilisation des réseaux sociaux, salon-étudiant, proposition de stage découverte en entreprise → Valoriser les politiques vertueuses de l'entreprise et des perspectives d'évolution dans les actions de communication

28. Responsable commercial

Responsable commercial		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	8 844	2 037	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 8 844 responsables commercial dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Élabore la stratégie commerciale opérationnelle, détermine les objectifs à atteindre et les moyens à mettre en place pour un périmètre déterminé (entreprise, gamme de produits, marque, zone géographique...). Coordonne et anime les réseaux et/ou équipes commerciales correspondant à ce périmètre.			
Analyse SEET			
La dimension SEET de ce métier est essentiellement liée aux évolutions apportées par les nouveaux outils numériques et les évolutions des modes de distribution (omnicanalité).			
Évolution des activités liées aux transitions			
Accompagner la transition numérique	L'utilisation des ERP, CRM et de plus en plus de l'IA offre de plus en plus d'outils pour suivre la performance commerciale, mais aussi fournir des aides au ciblage des prospects et des actions commerciales. Ces outils peuvent permettre, en lien avec le contrôle de gestion, de mieux piloter la performance commerciale des commerciaux.		
Répondre aux attentes de consommation liées à la transition	Le développement des ventes par internet et la diversification des lieux d'achats conduisent à renforcer le phénomène d'omnicanalité. Cela induit des évolutions de méthodes de vente et la réorganisation de l'équipe commerciale (ex : création d'un responsable des ventes sur le format drive). Avec l'appui du marketing, la gamme proposée peut également être propre à chaque segment, voire chaque localisation (en fonction des profils de consommation spécifiques).		
Compétences à renforcer			
• Adapter les méthodes de commercialisation et son organisation avec les nouveaux modes de consommation			
Compétences émergentes			
• Utiliser de nouveaux services proposés par l'IA			

29. Responsable administratif et financier

Responsable administratif et financier		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	2 352	886	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 2 352 responsables administratif et financier dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Définit et pilote la mise en œuvre de la stratégie de gestion administrative et financière de l'entreprise et assure l'animation et le pilotage des activités des équipes administratives et financières.			
Analyse SEET			
Le métier est en tension et comporte aussi une dimension d'évolution, qui tient aux transformations des métiers administratifs liés au numérique.			
Évolution des activités liées aux transitions			
Maitriser les coûts énergétiques, renforcer la productivité, réduire les coûts et les émissions de GES sur le transport.	Le RAF doit avoir la capacité de fournir des indicateurs bruts ou composites pour faire le suivi de la performance industrielle, logistique et énergétique de l'entreprise. Cette collecte de données et son analyse doit se faire en relation avec le service production, la maintenance, les travaux neufs et la logistique.		
Accompagner la transformation numérique à toutes les échelles de l'entreprise	Pour piloter la performance économique et financière, le RAF peut impulser, avec les services informatiques des projets transversaux (ex : mise en place d'ERP) pouvant impliquer d'autres directions. S'il doit collecter des indicateurs extra-financiers (CSRD), cette logique s'élargit à d'autres champs.		
Implémenter la RSE	Pour piloter la RSE, il est nécessaire de définir, élaborer, collecter et assurer le suivi d'indicateurs financiers et extra-financiers Le RAF peut être en première ligne sur ces sujets.		
Accéder à des financements pour maintenir la pérennité de l'activité	Les transitions se traduisent par des impacts qui peuvent être accompagnés par les pouvoirs publics. Il s'agit de mieux connaître ses dispositifs, mais également connaître leurs règles du jeu (exemple : répondre à un appel à projet).		
Renforcer l'image et l'attractivité des métiers	La transition numérique s'est déjà appliquée à une partie des équipes administratives. L'arrivée de l'IA va également bouleverser une partie de certains métiers avec la mise en place d'assistants virtuels pouvant réduire les besoins sur des tâches de saisies et les orienter vers des tâches à plus haute valeur ajoutée (interprétation des données, analyses, conseils...). Il s'agit de faire accepter ces changements et de réduire les appréhensions liées à ces outils qui peuvent, eux aussi, avoir leurs limites, mais aussi des potentiels d'évolution importants.		
Compétences à renforcer			
• Connaissance des dispositifs de soutiens • Enjeux à la mise en place des ERP • Pilotage et gestion de projet			

Fiches métiers prioritaires

- Conduite du changement

Compétences émergentes

- Notions, enjeux et implémentation de la RSE
- Utilisation de l'IA pour le métier de RAF
- Gestion de la data pour avoir des indicateurs financiers fiables pour la gestion opérationnelle et avec un scope large

30.Administrateur réseaux, analyste, développeur

Administrateur réseaux, analyste, développeur		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	1 308	877	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 1 308 administrateurs réseaux, analystes et développeurs dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Administre, exploite et fait évoluer les moyens informatiques réseaux et télécoms en garantissant le niveau et les engagements de service ainsi que la qualité des traitements.			
Analyse SEET			
Le métier comporte toutes les dimensions SEET. Comme quasiment l'ensemble des métiers liés à l'informatique, il est en tension, faute d'effectifs de formation initiale inférieurs au besoin des entreprises.			
Le métier d'administrateur est stratégique car il gère, sous la responsabilité du responsable SI, la question de la cybersécurité, de l'administration du réseau, de la gestion des données revêt une importance de premier plan. Cela conditionne l'utilisation de la data, sa gestion et le travail collaboratif. Cela nécessite une connaissance assez fine de l'architecture du réseau et des besoins quotidiens de l'entreprises, tout en projetant sur les projets qui pourraient faire évoluer cette organisation. Le métier de data analyst est également sensible car il permet à l'entreprise, quand elle possède ce type de compétence, de travailler sur la valorisation de ses données (ex : analyse des ventes, des circuits logistiques, des données de production...), afin de renforcer son efficacité. Le data analyste peut être également un data scientist quand il analyse des données techniques (cas de l'insémination et de la génétique par exemple) Le métier de développeur est moins présent dans les entreprises qui utilisent le plus souvent des solutions commercialisées. Ses métiers sont émergents car les effectifs restent limités, mais en forte croissance. Ils sont en évolution car le contexte de cybersécurité, les outils et l'apport de l'IA ne cessent d'évoluer.			
Evolution des activités liées aux transitions			
Accompagner la transformation numérique à toutes les échelles de l'entreprise	Le métier d'administrateur de réseau est internalisé pour les entreprises d'une certaine taille. Il doit également veiller au bon fonctionnement des PC présents de plus en plus en production. Il peut être de plus en plus sollicité avec le déploiement du numérique dans l'entreprise		
Compétences à renforcer			
• Pilotage et gestion de projet • Conduite du changement • Gestion du stress			

Compétences émergentes
• Compétences techniques : nouvelles utilisations de l'IA et des outils de travail collaboratif
Préconisations sur le volet tension
→ Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations (télétravail). Connaissance de la génération Z → Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés, → Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise → Développement du gisement potentiel de la main d'œuvre : travail sur la marque employeur, utilisation des réseaux sociaux, salon-étudiant, proposition de stage découverte en entreprise → Valoriser les politiques vertueuses de l'entreprise et le projet d'entreprise dans les actions de communication. Donner un sens au métier.

31.Responsable digital ou de SI

Responsable digital ou de SI		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	1 596	825	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 1 596 responsables digital ou de SI dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Définit et pilote la transformation numérique de l'entreprise auprès de l'ensemble des métiers et en collaboration avec le responsable SI. Définit le positionnement et l'identité numérique de l'entreprise sur le marché, en concertation avec la direction générale, l'équipe informatique et les commerciaux. Assure le suivi et de la conduite opérationnelle des projets digitaux.			
Analyse SEET			
Le métier comporte toutes les dimensions SEET. Comme quasiment l'ensemble des métiers liés à l'informatique, il est en tension, faute d'effectifs de formation initiale inférieurs au besoin des entreprises.			
En relation avec la direction générale, il définit la stratégie digitale de l'entreprise, l'organisation du réseau, la gestion des accès et des données, et pilote des projets numériques pouvant toucher plusieurs services.			
Comme l'ensemble des métiers informatiques il est en évolution. Avec des outils et solutions en constante évolution, les usages qui se répandent au sein de l'entreprise, notamment avec le recours de plus en plus fréquent au cloud et aux Saas (Software as a service = solutions utilisables en ligne).			
Evolution des activités liées aux transitions			
Accompagner la transformation numérique à toutes les échelles de l'entreprise	Avec le développement des outils et des besoins, le SI est au cœur des enjeux digitaux. Il doit aider les autres directions à choisir les outils adaptés à la taille et au fonctionnement de l'entreprise, tout en réfléchissant aux besoins d'assistance de premier et de second niveau. Il doit piloter un nombre de plus en plus important de projets, qui concernent souvent plusieurs services.		
Renforcer l'image et l'attractivité des métiers	Le recours croissant aux solutions numériques mais les équipes des services informatiques sous pression. Le responsable SI doit veiller à hiérarchiser les sollicitations et participer au bien-être d'une équipe dont les compétences sont souvent très recherchées par ailleurs.		
Compétences à renforcer			
• Pilotage et gestion de projet • Conduite du changement • Management des équipes, capacité à prioriser et à réduire le stress dans son équipe			
Compétences émergentes			
• Stratégie de cybersécurité • Utilisation de l'IA			

Préconisations sur le volet tension

- Adaptation des politiques RH et des conditions de travail aux nouvelles aspirations (télétravail). Connaissance de la génération Z
- Renforcement de la formation interne et parcours d'accueil / intégration des salariés,
- Réflexion sur les nouveaux modes de management et leur diffusion à toutes les strates de l'entreprise
- Développement du gisement potentiel de la main d'œuvre : travail sur la marque employeur, utilisation des réseaux sociaux, salon-étudiant, proposition de stage découverte en entreprise
- Valoriser les politiques vertueuses de l'entreprise et le projet d'entreprise dans les actions de communication
- Valoriser le poste et son importance pour la transition globale de l'entreprise.

32.Responsable RSE

Responsable RSE		Stratégique	Émergent
		En évolution	Tension
Effectifs métiers			
	Industries alimentaires	Coopératives agricoles	
Effectif en 2021 (au 31/12)	216	115	
Source : Traitements Quadrat-études sur données DADS 2021 et données OCAPIAT 2022 Lecture : En 2021, on recense 216 responsables RSE dans les industries alimentaires			
Définition du métier			
Définit, budgétise et met en œuvre la politique RSE définie dans le cadre de la stratégie de l'entreprise. Analyse les impacts environnementaux, éthiques et sociaux de l'activité, à l'aide d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs. Pilote des projets RSE, sensibilise et mobilise l'ensemble des salariés concernés. Développe des actions de communication autour des actions engagées			
Analyse SEET			
Le métier est émergent car les effectifs sont actuellement réduits, mais en forte progression. Alors que cette fonction de RSE était attribuée, soit à la RH, au responsable QHSSE, voire au RAF, elle tend à s'autonomiser car la politique RSE des entreprises tend à prendre de l'importance dans la stratégie globale de l'entreprise.			
Evolution des activités liées aux transitions			
Implémenter la RSE	Le responsable RSE doit élaborer, déployer et suivre la politique RSE en lien avec la direction générale et l'ensemble des services de l'entreprise. Il est responsable du rapport annuel des performances extra-financières de l'entreprise. Pour recueillir les indicateurs, il peut s'appuyer sur le RAF ou le responsable SI, et/ou contacter chaque service concerné. Il doit animer des groupes de travail pour responsabiliser certains salariés à l'atteinte d'objectifs préalablement fixés.		
Renforcer l'image et l'attractivité des métiers	La politique RSE est de plus en plus scrutée à l'intérieur de l'entreprise par les salariés (raison d'être), mais aussi à l'extérieur et contribue à la marque employeur de l'entreprise		
Compétences à renforcer			
• Compétences méthodologiques (RSE) • Maîtrise des référentiels : ISO 26000, Bcorp • Maîtrise des flux de données (reporting de durabilité) • Capacité à négocier, mobiliser, convaincre • Capacité à prioriser les actions, analyser et synthétiser • Pilotage et gestion de projet, travail en transversalité avec les services de l'entreprise • Méthode d'intelligence collective et de concertation • Méthode de conduite du changement			
Compétences émergentes			
• Connaissances réglementaires liées à la nouvelle directive européenne (CSRD) • Analyse de la double matérialité			