



L'emploi et la formation

Au plan international : une mutation des emplois vers davantage de qualification

1. Bureau International du Travail

Les industries agroalimentaires (IAA) comptent environ 22 millions de salariés dans le monde¹, avec une part non négligeable d'emplois saisonniers, à temps partiel, de contrats à durée déterminée...

L'augmentation de la consommation de produits alimentaires a eu un impact sur l'emploi dans le secteur agroalimentaire. De nombreuses entreprises mondiales de transformation réorganisent leurs activités afin de se rapprocher des lieux de production, de produire dans les pays émergents, ce qui entraîne une nouvelle répartition géographique des besoins de main-d'œuvre. Cependant, les délocalisations sont en faible nombre dans l'agroalimentaire comparé au reste de l'industrie.

Les innovations, l'automatisation de la production et l'accélération des rythmes de travail, la concurrence accrue entre les fabricants, les évolutions réglementaires portant sur la sécurité des aliments, mais aussi la mutation de la chaîne de distribution (supermarchés et restauration rapide), le changement des habitudes alimentaires, les impératifs de santé publique,

sont autant de facteurs qui ont des incidences quantitatives et qualitatives sur l'emploi.

Ainsi de nouvelles compétences sont demandées aux salariés : les qualifications évoluent et de nouveaux modes d'organisation émergent dans le secteur, comme le travail en équipe.

Ces mutations entraînent une diminution de la main-d'œuvre non qualifiée et une augmentation de la demande en salariés plus qualifiés, induisant parfois des tensions sur le marché de l'emploi. La formation professionnelle reste un enjeu majeur pour les entreprises et pour les salariés. Il convient en effet que le secteur dispose d'un personnel qualifié pouvant s'adapter aux évolutions, et que l'employabilité du salarié soit renforcée.

Le dialogue social est, dans ce contexte, un élément clef pour l'ensemble des acteurs du secteur.

Dans l'Union européenne (UE)², 4,22 millions de salariés travaillent en 2011 dans les 283 000 entreprises du secteur des industries agroalimentaires. Ils sont 4,24 millions en 2012, soit une hausse de +0,47 %. Les IAA sont le

premier secteur employeur de l'UE. Plus de 95 % des entreprises comptent moins de 50 salariés. Elles emploient 38,3 % des actifs du secteur et réalisent 24,2 % de la valeur ajoutée des industries agroalimentaires. Seulement 3,8 % des entreprises du secteur comptent entre 50 et moins de 250 salariés. Elles emploient 24,6 % de la main-d'œuvre recensée dans le secteur et réalisent 51 % de la valeur ajoutée (données 2010).

Le tableau 1 est un extrait pour un échantillon de pays de l'UE de quelques grandeurs significatives permettant des comparaisons.

D'après ces statistiques Eurostat, les IAA européennes auraient des profils diversifiés. La France et l'Italie auraient une structure des entreprises relativement proche mais avec un poids plus fort des entreprises moyennes et surtout grandes pour la France. L'Allemagne serait la première industrie agroalimentaire de l'UE avec la plus grande valeur ajoutée, un nombre d'employés de loin le plus important mais avec une productivité moindre qu'en France et surtout des frais de personnel bien plus faibles.

2: 2013-2014 Data & Trends of the European food and drink industry (FoodDrinkEurope)

► **Tableau 1 - Indicateurs clés, industries alimentaires (NACE Division 10) 2010**

Source : Eurostat

	Nombre des Entreprises	Nombre d'employés	Micro	Petites	Moyennes	Grandes	Valeur Ajoutée	Coûts de personnel	Productivité du travail apparente	Coûts de personnel moyen
	Milliers		Répartition en % des employés selon la taille des entreprises				Millions d'euros	Millions d'euros	Milliers d'euros par tête	
EU-27	264,1	4 091,5	16,5	21,6	26,0	35,9	166 872	99 605	40,8	26,0
Belgique	7,4	85,6	20,3	23,2	27,4	29,1	5 561,8	3 356,9	65,0	42,6
Danemark	1,5	53,4	5,3	20,5	19,1	55,1	3 895,7	2 548,5	73,0	48,5
Allemagne	30,7	799,3	10,2	24,6	27,9	37,3	29 586,2	19 995,7	37,0	26,4
Irlande	0,6	34,0	2,5	18,0	37,7	41,7	5 225,1	1 392,8	153,6	41,3
Espagne	23,5	322,6	17,3	28,4	26,3	28,0	15 539,6	8 943,2	48,2	28,9
France	57,1	576,6	33,0	15,5	19,5	32,1	27 569,7	19 640,7	47,8	35,8
Italie	54,3	393,8	37,4	27,4	16,6	18,6	19 076,7	10 629,0	48,4	34,4
Hollande	4,4	120,4	14,2	22,2	30,0	33,6	8 816,5	4 758,3	73,2	41,0
Pologne	13,6	396,6	10,6	17,9	30,7	40,8	7 244,6	3 559,2	18,3	9,4

Enjeux français: le faible recul et les mutations de l'emploi se confirment

Le tableau 2 illustre la structure du secteur. En 2011, plus de 508 000 salariés en équivalent temps plein (ETP)³ sont employés dans le secteur des industries alimentaires et des boissons, en faisant le deuxième employeur industriel de France.

Les entreprises comptant moins de 20 salariés (ETP), très majoritaires en nombre, emploient un

faible pourcentage des actifs (ETP) et réalisent un faible pourcentage du chiffre d'affaires du secteur. En comparaison, l'artisanat commercial⁴ compte une part encore plus importante d'entreprises de moins de 20 salariés (ETP) mais ce sont elles qui assurent l'essentiel du chiffre d'affaires et qui emploient la majorité des salariés de cette catégorie.

À noter également que les entreprises de plus de 250 ETP emploient la moitié des salariés du secteur des IAA et réalisent plus de la moitié de son chiffre d'affaires. Le secteur des IAA compte donc un vivier très important d'entreprises à même de le renouveler pour peu que celles-ci trouvent les possibilités d'accéder aux fonctionnalités nécessaires à leur développement.

3. Insee, Esane

4. Définition Insee (NAF rev2): Charcuterie (10.13B), Cuisson de produits de boulangerie (10.71B), Boulangerie et boulangerie-pâtisserie (10.71C), Pâtisserie (10.71D)

► **Tableau 2 - Structure du secteur des industries alimentaires et des boissons en France en 2011**

Sources : Insee - Esane, traitements SSP - Champ : ensemble des entreprises agroalimentaires (divisions 10 et 11) - DOM inclus

Code APE	Libellé de l'activité	Tranche d'effectif	Nombre d'unités légales	Répartition %	Effectif salarié en équivalent temps plein	Répartition %	Chiffres d'affaire Hors Taxes	Répartition %
							Millions d'euros	
IAA	Industries agroalimentaires	Ensemble des tranches d'effectif en ETP	15 846	100	375 739	100	156 522	100
		De 0 à 9 salariés	11 886	75	20 192	5	8 875	6
		De 10 à 19 salariés	1 287	8	17 341	5	5 829	4
		De 20 à 249 salariés	2 377	15	150 221	40	57 347	37
		Plus de 250 salariés	296	2	187 985	50	84 471	54
AC	Artisanat commercial	Ensemble des tranches d'effectif en ETP	43 560	100	132 662	100	12 404	100
		De 0 à 9 salariés	42 044	97	102 914	78	9 923	80
		De 10 à 19 salariés	1 080	2	13 175	10	977	8
		De 20 à 249 salariés	432	1	14 049	10	1 221	10
		Plus de 250 salariés	4	0	2 523	2	283	2
IAA+AC	Industries agroalimentaires + Artisanat commercial	Ensemble des tranches d'effectif	59 406	100	508 401	100	164 926	100
		De 0 à 9 salariés	53 930	91	123 096	24	18 798	11
		De 10 à 19 salariés	2 367	4	30 516	6	6 806	4
		De 20 à 249 salariés	2 809	5	164 270	32	59 068	36
		Plus de 250 salariés	300	0	190 508	38	84 754	50



À l'instar des autres secteurs industriels français, le nombre des emplois de l'industrie agroalimentaire diminue à partir de 2004, mais de manière moindre.

En effet, alors que de 1998 à 2002, le nombre des salariés a régulièrement progressé, il a connu une baisse en 2004 qui s'est prolongée.

Elle fut plus forte avec la crise en 2008 et, même si 2009 apparaît comme une année de redressement pour la majorité des secteurs, la baisse régulière et faible reprend ensuite.

À signaler que sur les dernières années, selon le tableau 3, quelques secteurs y échappent, le travail des

grains, fabrication de produits amy-lacés, fabrication de produits de boulangerie-pâtisserie et pâtes et la fabrication d'aliments pour animaux. Toutefois ce recul de quatre ans, comprenant une crise, est trop faible pour dégager des tendances claires.

► **Tableau 3 - Effectif salarié des industries alimentaires, de boissons**

Sources : Insee - Esane

Secteur d'activité	2009	2010	2011	2012
	En milliers d'ETP			
Transformation, conservation de viande et préparation viande	122,5	119,1	113,3	116,7
Transformation, conservation de poisson, crustacés et mollusques, etc.	9,8	11,4	11,0	11,1
Transformation et conservation de fruits et légumes	25,0	23,8	23,8	22,4
Fabrication d'huiles et graisses végétales et animales	2,4	2,8	2,8	3,6
Fabrication de produits laitiers	51,1	51,8	52,5	51,3
Travail des grains, fabrication de produits amy-lacés	12,8	13,1	13,2	13,4
Fabrication de produits de boulangerie-pâtisserie et pâtes	156,6	161,7	163,6	169,9
Fabrication autres produits alimentaires	71,1	69,2	69,8	72,3
Fabrication d'aliments pour animaux	17,3	17,1	17,4	16,8
Fabrication de boissons	42,5	40,1	41,2	41,1
Total IAA seul hors artisanat et tabac	376,26	372,47	375,74	380,79
Industries alimentaires artisanat inclus	511,07	509,98	508,40	518,69

5. Sources : Insee - Esane, LFI, Agreste SSP - Enquête annuelle sur les consommations d'énergie dans l'industrie - Enquête sur les dépenses de protection de l'environnement, traitements SSP

En France, la main d'œuvre des IAA se caractérise par un pourcentage de femmes salariés de plus de 36 % en 2012, soit 10,5 points

de plus que dans les autres industries manufacturières. En ce qui concerne la qualification, les IAA se caractérisent par un pourcentage

supérieur d'ouvriers et d'employés et inférieur de cadres et professions intermédiaires par rapport aux autres industries manufacturières.⁵

► **Tableau 4 - Répartition de la main-d'œuvre dans l'industrie selon la catégorie socioprofessionnelle en 2012**

Sources : Insee - Esane

Catégorie socioprofessionnelle	Autres industries %	IAA %
Cadres et professions intellectuelles supérieures	18,3	8,9
Professions Intermédiaires	24,3	14,8
Employés	7,9	9,5
Ouvriers	49,3	66,8



Structures régionales

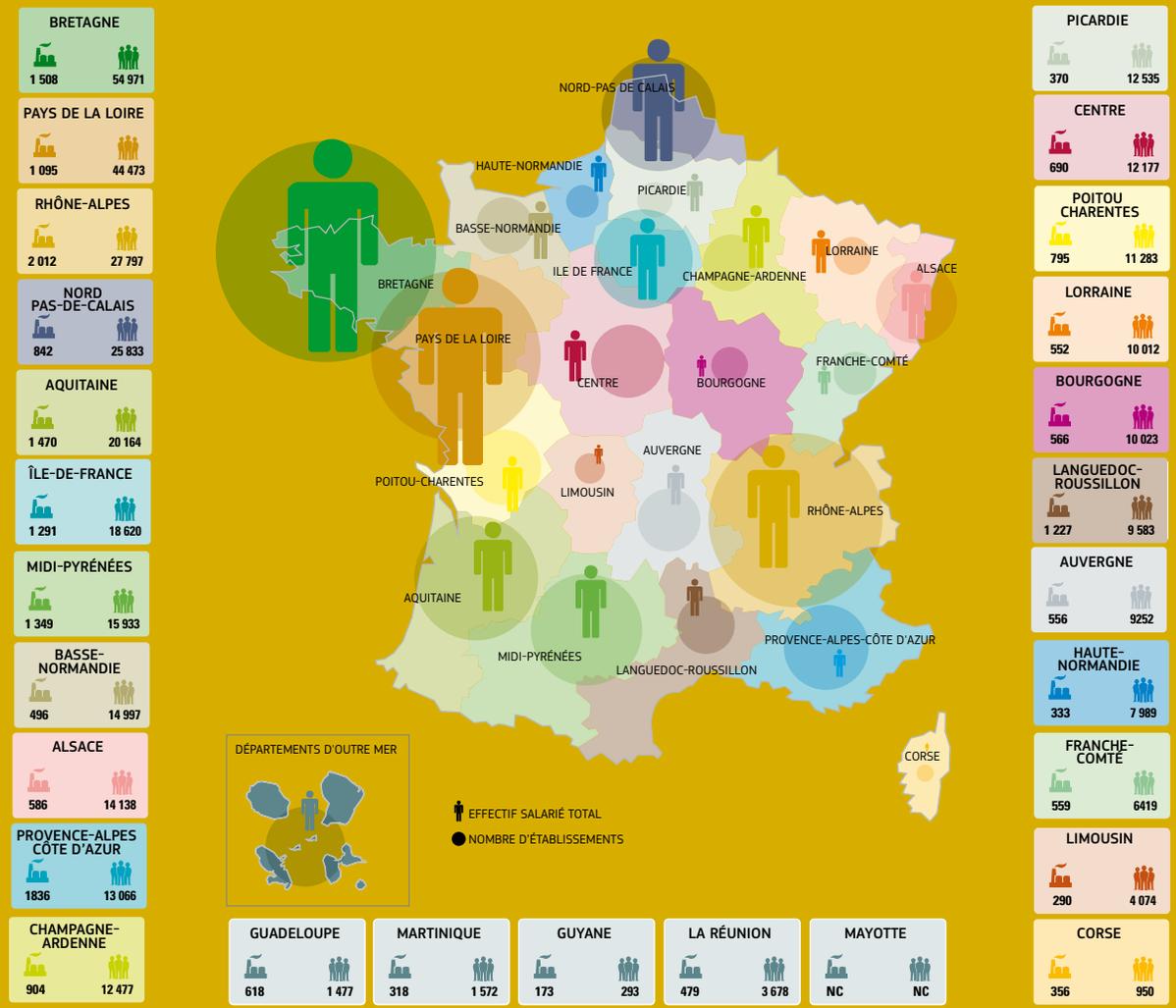
Les nombreuses implantations en zone rurale représentent un véritable enjeu en termes de maillage et d'équilibre du territoire.

La carte 1, outre sa représentation de l'importance relative des IAA dans les régions pour les industries

alimentaires, met également en rapport nombre d'établissements/nombre de salariés.

La Bretagne et les Pays de la Loire sont les deux régions employant le plus de salariés dans l'agro-alimentaire.

► Carte 1 - Répartition des IAA et des emplois associés dans les régions françaises
Source : Insee - Esane, LIFI, Agreste SSP, 2012



6. Source : Zoom sur les métiers dans l'industrie agroalimentaire, bilan 2013 Bretagne. Pôle emploi

L'emploi agroalimentaire en Bretagne⁶

La Bretagne a été plusieurs fois sous les feux de l'actualité pour des fermetures d'usines. Voici quelques repères sur la situation de l'emploi de l'agroalimentaire breton en 2013.

L'industrie agroalimentaire a été touchée par la fermeture de plusieurs entreprises phares. Le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté de plus de 6 % en un an contre +5,4 % pour l'ensemble de la Bretagne.

Les métiers de l'agroalimentaire représentent 4 % de la demande d'emploi de la région, soit 10 150 demandeurs d'emploi. Ces derniers sont légèrement plus masculins (52 %) que la moyenne

(49 %). Ils sont également moins diplômés et subissent davantage le chômage de longue durée (43 %) que la moyenne (40 %).

Les offres d'emploi enregistrées dans les métiers de l'IAA ont fortement reculé: -30 % en un an. Au cours de l'année 2013, Pôle emploi a enregistré 5 801 offres dans ce secteur, dont seulement un quart concernent des emplois durables, cette part est de 46 % tous métiers confondus.

L'intérim, plus souple et moins engageant pour les entreprises, a progressé de +3 % sur un an, les métiers de l'agroalimentaire demeurent les principaux utilisateurs du travail temporaire. L'agroali-

mentaire en est le premier utilisateur avec 30 % du total de l'intérim breton. L'industrie (hors IAA) occupe la 2^e place (23 % des intérimaires). Près de 10 800 personnes travaillent en intérim dans l'agroalimentaire fin 2013.

Les deux métiers principalement recherchés sont ceux de conducteurs d'équipements de production alimentaire et agents de production (près de 4 900 demandeurs d'emploi) et ceux d'opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage (près de 2 100 demandeurs d'emploi). Ces deux métiers représentent plus des deux tiers des demandeurs d'emploi dans l'agroalimentaire.



Améliorer l'attractivité des industries agroalimentaires et anticiper les mutations

7. En France, il n'existe pas d'obligation déclarative au service public de l'emploi pour une offre d'emploi d'une entreprise

Le développement de la performance sociale est l'une des clés de l'adaptation aux marchés et au contexte économique. De multiples actions vont dans ce sens.

De nombreux métiers des industries agroalimentaires sont en tension de manière récurrente. Même si les chiffres fournis par Pôle

emploi ne sont pas exhaustifs⁷, la comparaison nationale entre offres et demandes d'emploi sur plusieurs années ne laisse aucun doute.

Cette tension nationale s'aggrave évidemment au niveau de certaines régions. C'est d'ailleurs au niveau du bassin d'emplois que les chiffres seraient les plus pertinents étant don-

née la faible mobilité géographique des salariés de certains métiers. Le tableau 5 montre, par la comparaison entre le nombre d'offres d'emploi et le nombre de demandes d'emploi recensés, quelques exemples de métiers manifestement en tension et certaines de leurs variations régionales pour ces métiers (Ile-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Bretagne).

► **Tableau 5 - Exemples de métiers en tension**

Source : Pôle emploi. Légende : IdF : Ile de France, NPC : Nord-Pas-de-Calais, BRETAG : Bretagne, DE : Nombre de demandeurs d'emploi, OE : Nombre d'offres d'emploi

Libellé Appellation Rome	France						IdF		NPC		BRETAG	
	DE 2012	OE 2012	DE 2011	OE 2011	DE 2010	OE 2010	DE 2012	OE 2012	DE 2012	OE 2012	DE 2012	OE 2012
Boucher industriel/ Bouchère Industrielle	196	274	190	375	162	380	12	2	25	19	18	27
Conducteur/Conductrice de Ligne en industrie laitière	85	337	74	237	64	206	0	3	6	11	7	26
Opérateur/Opératrice de production/fabrication en industrie Alimentaire	5762	10378	5849	9294	6267	8399	72	30	580	386	1365	1910
Conducteur/Conductrice de Silo de céréales	56	122	32	281	20	293	0	0	0	1	0	4

À noter qu'une des améliorations du site « Alimétiers » (cf. fin du paragraphe suivant relatif à la formation) est justement de fluidifier et de rendre accessible l'information du marché de l'emploi des IAA pour contribuer à réduire la tension sur certains métiers.

Dans le cadre de sa thématique emploi, le contrat de la filière alimentaire intègre des actions pour améliorer l'attractivité des métiers⁸.

La profession a créé deux observatoires paritaires interbranches des métiers et des qualifications,

l'un dédié au secteur coopératif par Coop de France et l'autre, Observia, pour le secteur privé, porté par l'Association Nationale des Industries Alimentaires (ANIA). Ils sont des atouts pour connaître les emplois et anticiper leur évolution. Par leurs travaux d'observation et

8. Voir la fiche annexe « Contrat de la filière alimentaire » en fin du panorama



de prospection les branches professionnelles et les entreprises sont aidées dans la mise en place et l'animation d'une gestion anticipée des compétences. Dans le cadre du contrat de la filière alimentaire, qui comprend l'artisanat commercial⁹, une plate-forme commune aux quatre observatoires des métiers existants dans la filière est prévue. Celle-ci comprendra principalement un tronc commun de données statistiques, des études mutualisées et en tant que de besoin des propositions d'études sectorielles.

Les recrutements en entreprises: les acteurs de l'emploi, Pôle emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) et l'Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC), en lien naturellement avec l'Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire (APECITA), ont été mobilisés dans le cadre d'une convention nationale de recrutement de jeunes et de demandeurs d'emploi dans le secteur. Cette convention, signée en 2006 entre l'État, l'ANIA et Coop de France est destinée à évaluer les besoins de main-d'œuvre et analyser les emplois, pourvoir les offres d'emploi et fidéliser les salariés, accompagner, qualifier et insérer le personnel recruté.

Des outils tels que les recrutements par simulation, pour repérer les habiletés nécessaires au poste de travail proposé ou les plates-formes de vocation, pour recruter des jeunes, sont mobilisés. Des actions innovantes sont également conduites entre les producteurs agricoles et les entreprises agroalimentaires sur l'emploi partagé, permettant ainsi aux salariés d'occuper un emploi à temps plein sur toute l'année.

La convention de coopération de l'ANIA avec les ministères chargés de l'agriculture, de l'éducation et de l'enseignement supérieur a été renouvelée début 2012 pour quatre ans. Elle habilite l'ANIA en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA). Cela lui permet de financer un programme d'actions d'information sur les métiers des industries alimentaires. De plus, des actions de promotion des métiers des IAA sont régulièrement réalisées auprès d'élèves de troisième, notamment des interventions en classe, des rencontres en entreprises (visites de sites de production et rencontre avec les professionnels) et la réalisation de mini-films sur les métiers en tension.

La visite d'entreprise contribue également à une image positive du secteur et à l'attractivité de ses métiers.

Dans le cadre du contrat de la filière alimentaire, un groupe de réflexion, rassemblant tous les acteurs de la filière, a été mis en place sur la qualité de vie au travail (QVT), la prévention des risques professionnels et les meilleures conditions périphériques au travail. Quatre thématiques de travail ont été identifiées autour desquelles vont être définies des actions concrètes qui sont autant d'éléments de l'attractivité des métiers de l'agroalimentaire :

- l'environnement physique de travail et la santé des travailleurs ;
- le dialogue professionnel dans l'entreprise ;
- la conception des organisations et des systèmes de travail ;
- l'enseignement et la formation à la qualité de vie au travail.

L'objectif est d'établir, d'ici l'automne 2014, un plan national d'actions d'amélioration des conditions de travail dans la filière alimentaire afin de pouvoir accompagner les démarches QVT au niveau des branches, des bassins d'emplois et des entreprises.

9. Au sens Insee

Le tourisme agroalimentaire en pleine expansion¹⁰

Souci de transparence et curiosité des gourmands: le tourisme agroalimentaire est en pleine expansion ce qui amène les grandes marques et les régions à s'organiser pour exposer leur savoir-faire. En 2012, douze millions de personnes ont visité une entreprise, celles de l'alimentaire (vins et spiritueux compris) sont largement en tête en ayant attiré plus de la moitié des visiteurs. Selon l'Association de la visite d'entreprise (AVE), les 100 entreprises agroalimentaires les plus visitées de France attirent à elles seules plus de 4,4 millions de personnes.

« C'est un véritable engouement du public qui veut voir comment ça marche, à la fois par défiance et par curiosité. Et pour les entreprises, il n'y a pas plus direct comme moyen de communication », selon l'AVE. L'attrait de la vente directe aux visiteurs, pour les professionnels, est réel également. En 2011, le recensement des entreprises ouvertes aux visiteurs en a dénombré 5 000, dont 3 000 le faisaient régulièrement toute

l'année. Forte de ce constat l'AVE a créé le portail internet « Entreprise & Découvertes » qui les détaille par secteur et par région et indique les horaires d'ouverture et les tarifs lorsque la visite est payante. « Du pétrin à la boutique »: « Mieux vaut s'inscrire à l'avance », prévient Hubert Dambrière, confronté à l'appétit des touristes pour ses Ateliers Saint-Michel, à Contres (Loir-et-Cher). La marque, célèbre pour ses galettes, fabrique ici ses gâteaux « moelleux », comme les madeleines, et reçoit quelque 10 000 visiteurs par an. L'usine a ménagé un couloir spécifique permettant (sans crainte de contamination) de suivre le parcours du gâteau, de la mise en pétrin à l'enfournement, jusqu'au contrôle qualité et aux sachets d'emballage. « Et tout se termine par la dégustation du produit qu'ils ont vu fabriquer! ». « Tout bénéfice! » juge le responsable qui n'oublie pas le passage en boutique à la sortie. « Pour nous, c'est un retour d'expérience direct du consommateur, une occasion de communiquer sur nos

matières premières, nos process et notre politique environnementale ». Mieux qu'un long discours ou qu'une campagne de pub... Biscuits, champignonnière de Saint-André ou fromages de chèvre, la région en a fait un argument complémentaire. Ou comment profiter des châteaux de la Loire (Chambord: 1 million d'entrées) ou du Zoo de Beauval (1,2 million) voisins pour retenir les visiteurs: « En 2011, avant les ateliers Saint-Michel, le tourisme alimentaire comptait 200 000 visiteurs sur une dizaine de sites » note le réseau Food Val-de-Loire. Pareils collectifs se sont déjà formés en Bourgogne, Bretagne, Midi-Pyrénées ou Languedoc-Roussillon pour promouvoir les savoir-faire locaux: de la moutarde de Dijon aux caves de Roquefort en Aveyron ou aux sardines de la côte. Selon l'AVE, les PME sont les plus ouvertes et enclines à s'exposer. « La moitié de nos entreprises ont plus de 50 ans, une belle histoire de générations à raconter. » Il est à noter que l'ANIA est partenaire de l'AVE depuis le départ.

10. Source: Communiqué AFP



La formation aux métiers de l'agroalimentaire

11. Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles

12. Confédération générale de l'alimentation en détail

13. Confédération Française Démocratique du Travail; Confédération Française des Travailleurs Chrétiens; Confédération Française de l'Encadrement CGC; Confédération Générale du Travail; Force Ouvrière

14. Associations Régionales des Industries Alimentaires.

Au chapitre de la formation, les établissements d'enseignement agricole qui préparent notamment aux métiers de la production agroalimentaire connaissent des difficultés à recruter des jeunes qui préfèrent bien souvent s'orienter vers d'autres métiers tels que, par exemple, ceux liés aux fonctions marketing ou commerciale.

Après la mise en place du brevet de technicien supérieur agricole (BTSA) option « sciences et technologies des aliments » et les nouvelles voies de formation pour préparer les diplômes d'ingénieur, la rénovation en cours du Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole (CAPA) « industries alimentaires » vise à répondre au mieux aux attentes des professionnels de la transformation alimentaire en matière de compétences du premier niveau de qualification.

Par ailleurs, des travaux sur l'attractivité et l'emploi ont réuni l'ensemble des professionnels de la filière à savoir l'agriculture (avec la FNSEA¹¹), l'artisanat (avec la CGAD¹²), les coopératives agroalimentaires (avec Coop de France), l'industrie alimentaire (avec l'ANIA), les organisations syndicales (avec la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT

et FO¹³), les pouvoirs publics (ministère en charge de l'agriculture, ministère en charge de l'éducation nationale et ministère en charge de l'emploi), les associations professionnelles régionales (avec les ARIA¹⁴) et Pôle emploi.

Ils ont abouti à la création, en novembre 2013, du site internet « Alimétiers » dédié aux métiers de la filière, qui a pour objectif de regrouper la diversité des métiers de la transformation alimentaire, de la coopération et de l'alimentation en détail. Véritable plateforme interactive, ce site permet d'assurer la promotion de tous les métiers à travers des vidéos, des fiches métiers, des informations sur les formations et des témoignages de salariés. Il permet également de visualiser les offres d'emploi et de stage disponibles à travers des cartographies et des modules de recherche multicritères.

S'ajoute à ce site la création de plateformes régionales « attractivité de l'emploi » qui ont pour objectif de déployer des actions nationales au niveau des régions, de mutualiser les actions régionales d'importance et de coordonner les actions mises en place au niveau régional ou

local. Six régions pilotes (Ile-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes, Bretagne, Aquitaine et Champagne-Ardenne) expérimentent ce « dispositif » avant son extension à toutes les régions.

Dans le cadre du contrat de la filière alimentaire existe l'engagement, sur la période 2014-2017, de former et recruter 150 000 jeunes en alternance (en contrats de professionnalisation et d'apprentissage, soit au moins 10 000 jeunes supplémentaires) et de faire bénéficier 5 000 salariés supplémentaires (plus de 10 fois le nombre de bénéficiaires en 2012) d'une formation sur l'acquisition des savoirs fondamentaux.

De plus, afin de faciliter les parcours professionnels des salariés, le contrat prévoit également l'harmonisation des formations certifiantes et la création de passerelles : cartographie des formations certifiantes, harmonisation des Certificat de qualification professionnelle (CQP) et possibilités de CQP modulaires, inscription des CQP transversaux au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), faisabilité de passerelles CQP/diplômes, etc.

La loi n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été promulguée le 5 mars 2014

Cette nouvelle réforme pousse plus loin ce qui avait déjà été mis en œuvre par la loi de 2009 pour orienter les crédits de la formation professionnelle vers les salariés qui en ont le plus besoin (bas niveaux

de qualification, salariés des TPE). Elle comporte aussi des nouveautés. Les entreprises passent d'une obligation de payer à une obligation de former et la loi donne une place accrue au dialogue social et à l'ini-

tiative du salarié. Enfin, nouveauté de taille, les mécanismes de financement et de représentativité des organisations syndicales et patronales sont revus.



La réforme de la formation professionnelle en 10 points

1 **Certains dispositifs de formation évoluent** : l'entretien professionnel devient obligatoire tous les deux ans. Il est complété par une évaluation du parcours du salarié tous les six ans, ce qui crée un droit à la formation ou à l'évolution professionnelle pour tous. Faute de respecter cette obligation, les employeurs de 50 salariés et plus s'exposent à des pénalités financières : le compte personnel de formation de chaque salarié est automatiquement crédité de 100 heures de formation et l'entreprise doit également verser une pénalité à l'OPCA.

2 **Le compte personnel de formation (CPF) est créé**. Se substituant au droit individuel à la formation (DIF), il permet à tout salarié d'acquérir tout au long de sa vie professionnelle (à partir de quinze ans et jusqu'à sa retraite) 20 heures de formation par an jusqu'à 120 heures puis 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures. Elles sont mobilisables à l'initiative du salarié ou du demandeur d'emploi. Les formations suivies dans ce cadre par le salarié doivent, entre autres, être à visée certifiante, qualifiante et/ou diplômante. Elles doivent figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale emploi formation de la branche professionnelle dont relève l'entreprise ou par des instances de coordination nationale ou régionale (CNEFOP, CREFOP¹⁵). Le CPF de chaque salarié est abondé par une contribution de l'employeur et peut être complété par le bénéficiaire, les Conseils régionaux, Pôle emploi, l'Agefiph¹⁶, etc.

3 **Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est éga-**

lement créé. C'est un service gratuit, accessible à tous, d'accompagnement des projets d'évolution professionnelle des salariés et demandeurs d'emploi, en lien avec les besoins économiques des territoires. Il est mis en œuvre par les OPCA, Pôle emploi, Cap Emploi, les Missions locales, l'Apec et les Fongecif¹⁷. L'objectif est d'assurer une continuité en termes de conseil et d'orientation entre les différents acteurs de la formation et de l'emploi afin de permettre une mobilisation personnalisée optimale des dispositifs, pour un départ plus aisé en formation.

4 **Les règles de financement de la formation professionnelle sont revisitées** : contribution unique de 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés et de 1 % pour celles de 10 salariés et plus. Elle sera versée intégralement à l'OPCA. Des négociations de branche professionnelle prévoyant la mise en place (ou le maintien) de contributions supplémentaires au-delà de l'obligation légale pourront s'imposer aux entreprises. Ces contributions conventionnelles feront l'objet d'un suivi distinct au sein de l'OPCA.

5 **L'apprentissage évolue** pour aller vers des recrutements possibles en CDI¹⁸. Les missions des CFA¹⁹ sont renforcées pour encourager les embauches (appui à la recherche d'employeurs, etc.) et le nombre de collecteurs (OCTA) est limité à 46.

6 **Les missions des OPCA évoluent** : renforcement des missions d'ingénierie pédagogique et d'accompagnement en ressources humaines (RH), d'information sur l'accès à la formation et d'ingénierie de parcours. Ils portent

une responsabilité en matière de qualité de l'offre de formation et mettent en œuvre l'articulation branches/territoires et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales.

7 **Les branches professionnelles sont invitées à renégocier leurs accords afin de les adapter au nouveau contexte de financement de la formation professionnelle et de création du CPF**. Elles doivent assurer la traçabilité des compétences liées aux métiers de la branche et travailler à la mise en place de certifications inter-branches. Elles portent les études prospectives pour définir leurs besoins en main-d'œuvre et outiller les réseaux en charge du CEP.

8 **La gouvernance de la formation professionnelle est revue avec la création du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle**. Une déclinaison régionale de ce conseil est également prévue.

9 **Le financement de la formation professionnelle est désormais déconnecté de celui du paritarisme**. Un fonds paritaire spécifique sera créé en 2014, auquel contribueront les entreprises, l'État et les organismes paritaires. Les modalités de création de ce fonds qui remplacera le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et ses conditions d'organisation et de fonctionnement seront définies par voie réglementaire.

10 **Les représentants du personnel ont un rôle accru** en matière de consultation relative à la formation professionnelle.

15. Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle ; Conseil régional de l'emploi et de la formation professionnelle

16. Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

17. Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation

18. Contrat à durée indéterminée

19. Centres de formation des apprentis



Charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de production et de transformation du secteur de l'agroalimentaire et de leurs salariés

Signée le 17 septembre 2009 entre les partenaires sociaux et le Gouvernement (représenté par le ministre en charge de l'agriculture et le secrétaire d'État en charge de l'emploi), la charte a pour finalité d'encourager et soutenir les entreprises du secteur de l'agroalimentaire

dans leur dynamique de création ou de maintien d'emplois de qualité, d'adaptation des compétences et des métiers nécessaires à leur renforcement et à leur développement, et de sécuriser les parcours professionnels.

Elle a été renouvelée en 2012 pour deux ans et demi autour de cinq axes forts :

- Axe 1** Anticiper les mutations économiques et sociales du secteur
- Axe 2** Renforcer l'attractivité des métiers de l'agroalimentaire
- Axe 3** Sécuriser les parcours professionnels
Contribuer à améliorer les conditions de travail
- Axe 4** dans les TPE/PME²⁰ et prioritairement dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Axe 5** Assurer un accompagnement de proximité auprès des salariés des TPE/PME de moins de 150 salariés.

20. Très Petites Entreprises/Petites et Moyennes Entreprises

Sur les deux ans et demi de son application, la première charte a impliqué 15 000 personnes et mobilisé 41 millions d'euros dont 15 millions d'euros de crédits d'État (5 millions d'euros pour le Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF).

La deuxième phase de la charte (2012-2014) mobilise 26 millions d'euros dont 9,75 millions d'euros de crédits d'État. La charte a bénéficié directement, jusqu'à fin 2013, à plus de 12 000 salariés. Les actions d'ingénierie de formation financées par la charte bénéficient à de nombreux salariés de la filière.

Accord sur le contrat de génération

Cet accord est d'abord le résultat de l'engagement des organisations professionnelles et syndicales de la filière alimentaire, et de leur démarche pour l'emploi engagée avec l'État et les Régions dans le cadre de la mise en œuvre du contrat de la filière alimentaire. Cet accord est exemplaire. Exemplaire parce qu'il est le produit d'une démarche de filière, aussi parce qu'il a été signé par des dizaines de branches professionnelles couvrant l'industrie agroalimentaire, les coopératives et l'alimentation de détail. Exemplaire enfin parce qu'il ouvre des perspectives nouvelles aux PME de la filière.

En effet, en permettant aux entreprises de la filière agroalimentaire de 50 à 299 salariés de bénéficier du dispositif d'aide du contrat de génération, cet accord concourra à l'objectif de 30 000 jeunes de moins de 30 ans recrutés sur la période 2014-2017 et d'une part de 25 % de salariés de 50 ans et plus dans les effectifs d'ici fin 2016. Le contrat de génération prévoit une aide forfaitaire de 4 000 euros par an pendant trois ans pour les entreprises qui embauchent un jeune de 16 à 26 ans (30 ans pour les jeunes handicapés) et qui soit maintiennent dans l'emploi un senior de 57 ans et plus (55 ans si travailleur handicapé) soit embauchent un senior de 55 ans

et plus. L'enjeu de ce dispositif est de garantir le maintien des seniors dans l'entreprise et permettre à des jeunes d'accéder à l'emploi. Au vu de la pyramide des âges, le pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus s'établit à 23 % et devrait s'accroître. Quant aux jeunes de moins de 26 ans, ils représentent 15 % des salariés de la filière agroalimentaire. C'est pourquoi ce dispositif offre des opportunités incontestables aux entreprises. De plus, cet accord dépasse le seul cadre du contrat de génération et encourage d'autres dispositifs permettant la création d'emploi à travers notamment l'apprentissage et la formation en alternance.

Deux éléments de contexte importants en cours d'application

Le « SMIC » aussi en Allemagne!

La loi a été votée le 11 juillet au Bundsrat. Son application est à compter du 1^{er} janvier 2015 ou en 2017 dans les secteurs où il n'existe pas encore de salaire minimum de branche, si un accord est trouvé entre les partenaires sociaux. Dans ce cas, le patronat s'empresse de négocier pour repousser l'application de la loi.

Le montant du salaire minimum est de 8,50 euros de l'heure. 3,7 millions de salariés devraient en profiter dès 2015 sachant qu'une période de transition est prévue; elle permet aux branches de signer des conventions collectives plus souples. De nombreuses exceptions sont également prévues. Pour les

stagiaires si la durée du stage est inférieure à trois mois, les jeunes non diplômés de moins de dix-huit ans, les bénévoles ou les chômeurs de longue durée il est possible de s'écarter du salaire minimum pendant six mois, et des régimes transitoires sont prévues pour certaines branches. Pendant quatre ans, les saisonniers pourront recevoir un salaire minimum non chargé pendant 70 jours.

Le salaire minimum allemand ne sera pas basé sur l'inflation et le gouvernement n'interviendra pas dans sa revalorisation. Ce sera le rôle d'une commission composée à parité de représentants du patronat et des syndicats, qui se réunira tous

les deux ans et pour la première fois en 2016.

Pour le secteur des abattoirs, une convention collective a déjà été signée. Elle prévoit l'introduction d'un salaire minimum horaire brut de 7,75 euros au 1^{er} juillet 2014 qui progressera par étapes pour atteindre 8,75 euros au 1^{er} décembre 2016 (après 8,00 euros au 1^{er} décembre 2014, puis 8,60 euros au 1^{er} octobre 2015). Ce salaire minimum prévu par la convention collective, négociée en janvier 2014 par le syndicat NGG et la fédération patronale ANG, a été rendu obligatoire à l'ensemble de la branche de l'industrie de la viande au 1^{er} août 2014 par décret du ministère fédéral du travail.

Conséquences de la nouvelle directive « travailleurs détachés »

La loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale renforce les contrôles et les sanctions contre les entreprises ayant recours de manière abusive à des travailleurs détachés.

Le Parlement européen a adopté en avril 2014, le projet de directive sur les travailleurs détachés. Le texte donne aux États membres de l'Union européenne des moyens supplémentaires pour lutter contre les fraudes et le dumping social. Elle renforce la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services qui prévoit que le « noyau dur » des règles du pays d'accueil s'applique (salaires, conditions de travail...) lors du détachement d'un travailleur dans un pays de l'UE même si les cotisations sociales restent dues dans le pays d'origine.

La loi du 10 juillet 2014 instaure, comme dans l'accord européen, le principe de « responsabilité solidaire » qui permettra de pour-

suivre un donneur d'ordres pour des fraudes relevant d'un de ses sous-traitants ayant recours à des travailleurs détachés.

Le texte met aussi en place une liste noire sur internet où pourront figurer pendant deux ans, sur décision du juge, les entreprises ayant été condamnées à une amende pour « travail illégal ». Le juge pourra interdire le versement d'aides publiques pendant

cinq ans à une entreprise condamnée pour travail illégal.

Un dispositif unique de solidarité financière est aussi créé, applicable au donneur d'ordre et au maître d'ouvrage, en cas de non-paiement du salaire minimum à un salarié d'un sous-traitant, qu'il soit détaché ou non.

Cette nouvelle loi devrait donner lieu à une nouvelle circulaire de la Direction générale du travail.

Pour en savoir +

Recrutement

APECITA : www.apecita.com

Abonnement gratuit à la newsletter sur : www.apecita.com/inscription-news-letter.aspx

Pole Emploi : www.pole-emploi.fr

APEC : www.apec.fr

Professionnels

Association Nationale des Industries Alimentaires (ANIA) : www.ania.net

COOP de FRANCE : www.coopdefrance.coop

Confédération générale de l'alimentation en détail (CGAD) : www.cgad.fr

Formation professionnelle

OPCALIM : www.opcalim.org

Information sur les métiers

Le site Alimétiers : <http://alimetiers.com>

Sites des ministères

Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social : <http://travail-emploi.gouv.fr/>

Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, rubrique travail-emploi-protection sociale : <http://agriculture.gouv.fr/protection-sociale-travail-emploi>, 837

