



Les métiers de l'agroalimentaire en Bretagne : quels parcours professionnels possibles ?

Secteur important de l'emploi dans les territoires ruraux, les industries agroalimentaires sont confrontées depuis 2012 à d'importantes baisses d'effectifs notamment dans le centre et l'ouest de la Bretagne. Pour les salariés du secteur, si des freins à la mobilité existent, des parcours professionnels potentiels peuvent être identifiés. D'une part, des transitions professionnelles s'observent actuellement vers des métiers de la manutention, de la conduite de véhicule, du commerce, ou vers les métiers de bouche et les services à la personne. D'autre part, un ensemble de métiers, avec lequel les passerelles professionnelles sont cependant faibles, emploie des salariés aux profils proches de ceux des IAA. Le développement de ces métiers est néanmoins conditionné par celui de l'activité économique. S'agissant des services à la personne, les évolutions de population dans les années à venir situent l'augmentation des besoins après 2020.

Laurent Auzet (Insee)

Fin 2011, les industries agroalimentaires employaient 67 200 salariés en Bretagne, et représentaient environ 6 % de l'emploi salarié régional. Après s'être fortement développé au cours de la décennie 1990-2000 puis avoir relativement mieux résisté qu'ailleurs lors de la décennie suivante, ce secteur s'est affirmé comme un des piliers de l'économie régionale (figure 1). Comptant pour 40 % des effectifs salariés de l'industrie, il n'a représenté que 12 % des pertes d'emplois industriels entre 2006 et 2012. Par ailleurs, proches des lieux de production agricole, les établissements des IAA tissent un maillage dense du territoire régional, qui permet d'assurer la présence d'emplois dans les espaces ruraux, loin des plus grands pôles urbains.

Des pertes d'emploi plus importantes dans le Morbihan et le Finistère

Depuis 2012, l'emploi se contracte à un rythme soutenu. Plusieurs établissements importants se sont trouvés en difficulté tels que Gad, Boutet-Nicolas,

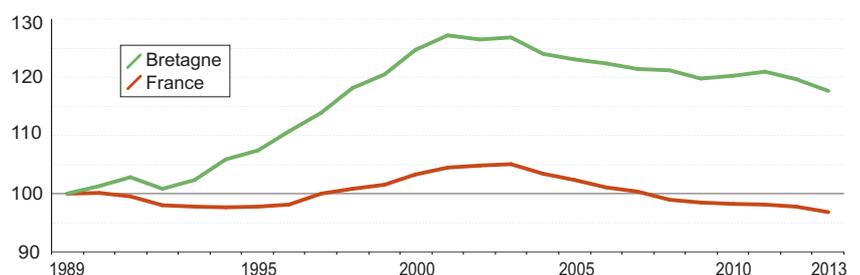
Marine Harvest Kristen, Doux et Tilly-Sabco. Si, depuis fin 2013, les pertes d'emplois semblent enrayées au niveau régional, ce constat nécessite d'être nuancé d'une part à l'échelle des territoires, d'autre part à l'échelle des différentes composantes sectorielles de l'industrie agroalimentaire.

Les pertes récentes d'emplois montrent une claire dichotomie entre, d'une part, une frange nord-est de la région, et,

d'autre part, sa partie sud-ouest (figure 2). Au nord-est, une partie des grands établissements est en effet adossée à des groupes de la grande distribution, ce qui peut stabiliser la demande. Par ailleurs, au niveau régional, toutes les composantes sectorielles des IAA n'ont pas connu les mêmes évolutions. Si le secteur de la volaille a été durement touché (-8 % depuis fin 2008), les effectifs de la viande de boucherie se

1 Une baisse de l'emploi qui s'accélère en 2012 et 2013

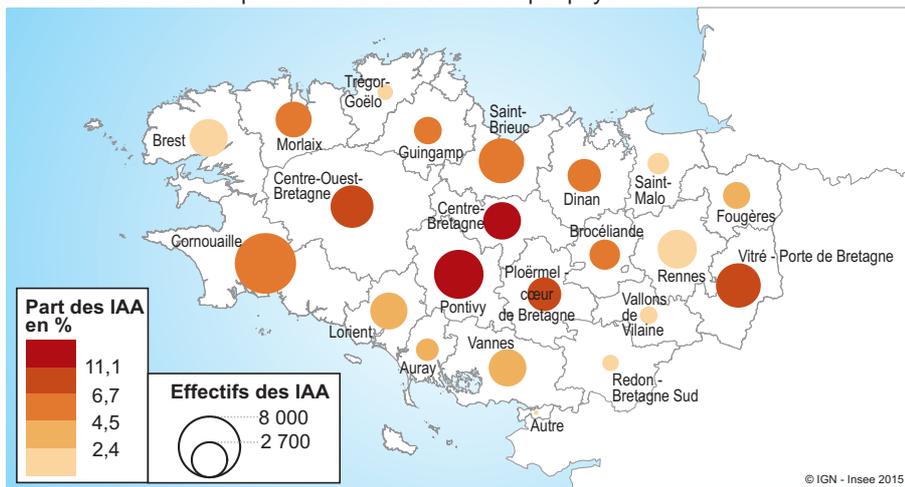
Évolution de l'emploi dans les IAA entre 1989 et 2013



Source : Insee, Epure

2 Une part importante de l'emploi hors des grands pôles

Part des IAA dans l'emploi total et effectifs des IAA par pays



Source : Insee, recensement de la population 2011

stabilisent après avoir augmenté ces dernières années (+ 8,3 % depuis fin 2008). En conséquence, l'emploi agroalimentaire a progressé en Ille-et-Vilaine (+ 7,4 % entre 2007 et 2012 et + 1,6 % sur la seule année 2012) et s'est maintenu dans les Côtes-d'Armor. En revanche, les territoires du centre et sud-ouest de la région ont connu plus de difficultés : entre 2007 et 2012, l'emploi a régressé de 7,3 % dans le Morbihan (2,6 % sur l'année 2012) et de 5,5 % dans le Finistère (3 % sur l'année 2012), et généralement dans des zones peu denses où la part de l'agroalimentaire dans l'emploi local est la plus élevée. L'importance de ce secteur dans les marchés du travail locaux, conjuguée aux pertes d'emplois récentes, pose donc la question des parcours professionnels possibles pour les salariés du secteur.

Des freins à la mobilité pour les salariés

L'analyse des potentialités de réorientation professionnelle nécessite la prise en compte d'éléments de contexte portant sur le profil des salariés et leur propension à la mobilité. Les IAA se caractérisent par une main-d'œuvre en moyenne moins qualifiée. Les ouvriers y représentent 64 % de l'emploi, contre 24 % en moyenne, dont une majorité d'ouvriers non qualifiés. De ce fait, les niveaux de diplôme des salariés sont également plus faibles, ce qui limite le champ des métiers accessibles. De plus, ces niveaux de diplômes sont très liés à l'âge. Ainsi, 90 % des ouvriers non qualifiés des industries de process¹ en emploi depuis plus de 5 ans disposent d'un diplôme inférieur au baccalauréat, contre un quart seulement pour les salariés plus jeunes. Or, dans les pays du centre et de l'ouest de la Bretagne, où le

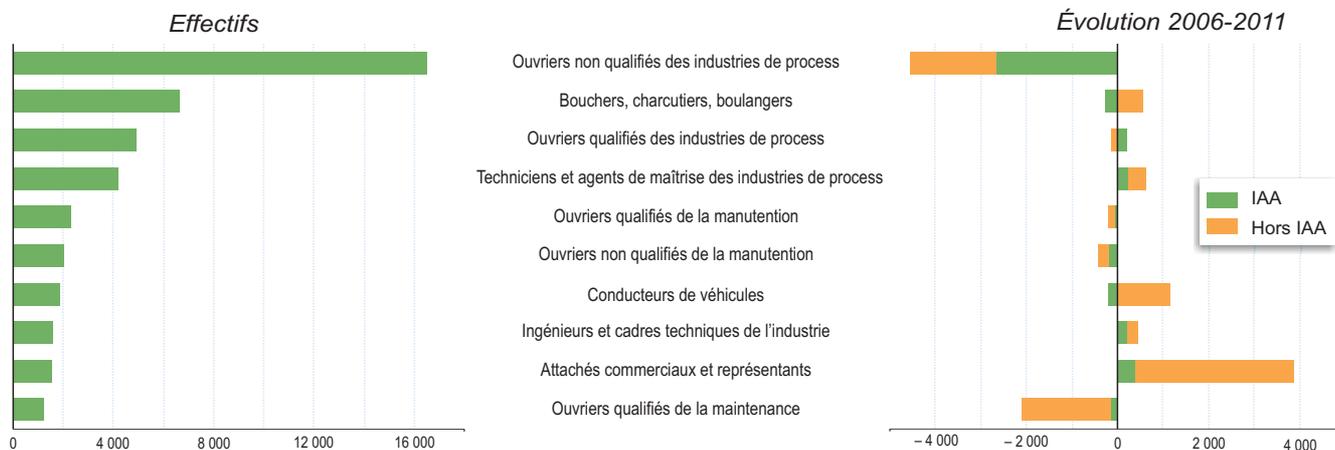
pois des IAA est important, les salariés sont aussi un peu plus âgés et possèdent pour près d'un tiers d'entre eux de faibles niveaux de diplômes (brevet ou moins). Ensuite, du fait de l'implantation des établissements de ce secteur, parfois éloignée des grands pôles économiques, l'accessibilité géographique à d'autres emplois peut se révéler difficile. Elle peut, en effet, induire des distances importantes ou un changement de domicile. S'agissant des trajets domicile-travail, la distance parcourue résulte en partie d'un arbitrage entre salaire et coût de transport, qui peut se poser avec acuité pour les salariés les moins qualifiés et les moins rémunérés. En Bretagne, la proportion de salariés des IAA se déplaçant diminue de façon linéaire lorsque la distance augmente. Parmi eux, un salarié sur cinq travaille dans sa commune de résidence mais seul, un sur quatre, effectue un trajet d'au moins 25 minutes.

De même, la mobilité résidentielle constitue également un levier présentant certaines limites. Dans les pays les plus concernés par des pertes d'emplois récentes, la proportion de propriétaires dépasse les 70 %. En outre, la situation familiale (vie en couple, présence d'enfants...) peut également constituer un frein à la mobilité. Ainsi, dans certains pays, un quart des salariés des IAA est en couple avec un conjoint travaillant lui-même dans ce secteur. Par ailleurs, la moitié des salariés des IAA vit en couple avec un ou plusieurs enfants, ou avec un conjoint en emploi. Enfin, au delà de ces aspects géographiques, d'autres freins (insécurité liée au changement, par exemple) peuvent intervenir.

1 - Cf. méthodologie

3 Des pertes d'emplois peu qualifiés entre 2006 et 2011

Effectifs et évolution des effectifs dans les principaux métiers des IAA



Lecture : l'échelle de gauche présente le nombre d'emplois du secteur des IAA en 2011. Celle de droite indique les pertes d'emplois observées entre 2006 et 2011, tant dans les IAA que dans les autres secteurs d'activité.

Source : Insee, recensements de la population 2006 et 2011

Garder le même métier en changeant de secteur d'activité : des perspectives limitées

Par ailleurs, les enjeux liés aux parcours professionnels ne se posent pas de la même façon selon les métiers exercés, selon que ces métiers soient en essor ou en repli, ou encore selon qu'ils soient ou non concernés par des besoins de renouvellement à court terme, notamment lorsque la main-d'œuvre est âgée.

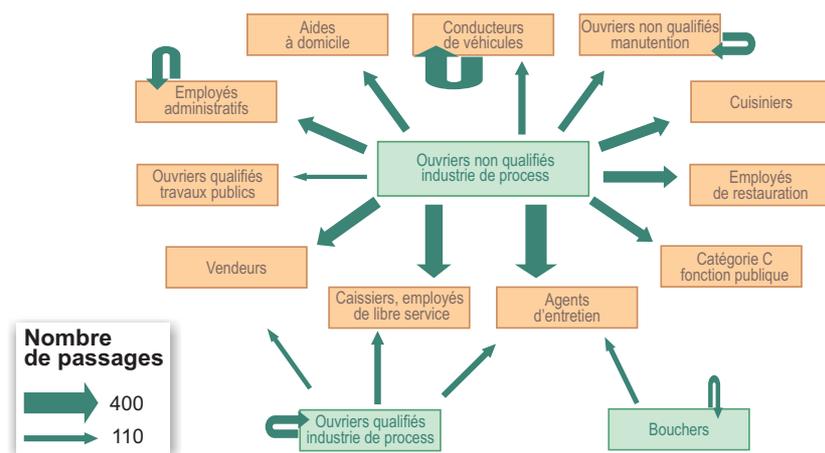
Les ouvriers non qualifiés des industries de process représentent 29 % de l'emploi, les ouvriers qualifiés 9 % et les bouchers-charcutiers-boulangers 12 %. Au-delà de ces trois métiers qui regroupent la moitié de l'emploi, les IAA emploient également des salariés chargés de la maintenance, de fonctions administratives, de l'encadrement, ou encore de la conduite de véhicules. En outre, entre 2006 et 2011, la décroissance des effectifs salariés dans les IAA est particulièrement nette pour les métiers les moins qualifiés, et plus précisément pour les ouvriers non qualifiés des industries de process. Ce constat va de pair avec l'automatisation croissante des chaînes de production qui requiert davantage de technicité (figure 3).

Dès lors, une réorientation, à métier identique, vers d'autres secteurs d'activités pourrait constituer un premier gisement de parcours professionnels potentiels. Toutefois, les effectifs d'ouvriers non qualifiés des industries de process étant également en repli dans les secteurs autres que l'agroalimentaire, les besoins de main-d'œuvre y sont limités. De plus, ces métiers peuvent recouvrir des emplois nécessitant des capacités ou des savoir-faire différents. Ainsi, au sein même des IAA, la découpe de viande ne fait pas appel aux mêmes techniques que celle du poisson. Toutefois, compte tenu de sa pyramide des âges, le métier d'ouvrier non qualifié des industries de process est concerné par des départs de fin de carrière dans la moyenne de ce qui est observé pour l'ensemble des métiers en Bretagne (31 % des effectifs de 2010 appelés à cesser leur activité dans la décennie suivante).

Un autre métier, celui de boucher, présente des caractéristiques inverses. Il est en croissance dans le commerce et l'artisanat, alors qu'il diminue dans les IAA. C'est le cas dans la plupart des pays bretons, si l'on excepte ceux de Vannes et de Cornouaille. Cependant, s'il existe ainsi une possibilité de reconversion dans cette spécialité, les volumes d'emplois créés restent limités. De surcroît, ce métier est moins concerné par des besoins de renouvellement liés aux départs de fin de carrière (seuls 24,2 % des effectifs 2010 appelés à cesser leur activité dans la décennie suivante).

4 Des passages multiples vers d'autres métiers

Principaux métiers hors IAA vers lesquels s'orientent les salariés des IAA à l'occasion de transitions professionnelles



Lecture : ne sont pris en compte que les passages du secteur des IAA vers d'autres secteurs d'activité. L'épaisseur de la flèche est proportionnelle au nombre de passages. Les passages peuvent s'effectuer à métier identique ou vers un autre métier. Seuls sont conservés les plus fréquents, d'au moins 20 passages par an en moyenne.

Source : DADS 2010-2011-2012

Des passerelles vers d'autres métiers parfois nombreuses et déjà à l'œuvre

En sus des réorientations sectorielles à métier identique, un deuxième gisement de débouchés peut être identifié à partir des transitions professionnelles qui s'observent déjà en cours de carrière. Celles-ci révèlent en effet une relative accessibilité de certains métiers. Ainsi, les ouvriers non qualifiés de l'agroalimentaire sont-ils naturellement liés aux ouvriers qualifiés et aux bouchers par des mouvements de qualifications. Ces passages vers un métier plus qualifié prennent place principalement à l'intérieur du secteur des IAA. Hors de ce secteur, d'autres passerelles s'observent qui peuvent dessiner le contour de métiers offrant des perspectives de reconversion (figure 4).

Pour ces ouvriers non qualifiés des industries de process, il existe ainsi des transitions professionnelles vers des emplois peu qualifiés du commerce (caissiers en supermarché et vendeurs, deux métiers en moyenne assez jeunes) mais également vers les services aux entreprises (agents d'entretien notamment) ou aux particuliers (aides à domicile). Par ailleurs, les ponts vers les métiers de la restauration ne sont pas négligeables.

Pour d'autres métiers des IAA moins spécifiques à ce secteur (conducteurs de véhicules, employés administratifs et ouvriers non qualifiés de la manutention), les reconversions à métier identique vers d'autres secteurs s'observent également. C'est également le cas pour les ouvriers qualifiés des industries de process et les bouchers.

Un autre ensemble de métiers aux caractéristiques proches

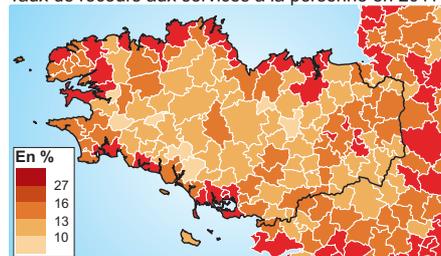
Enfin, un troisième gisement de parcours professionnels peut être défini. Bien que peu connectés aux métiers des IAA par de fréquentes passerelles, certains métiers emploient en effet une main-d'œuvre aux caractéristiques proches de celles des salariés des IAA.

Au regard d'indicateurs portant sur le niveau scolaire, la structure par âge et le degré de féminisation, les ouvriers non qualifiés des industries de process, présentent des profils assez semblables à ceux des salariés non qualifiés du bâtiment, de la manutention mais aussi de métiers plus féminisés, comme les assistantes maternelles. Ces métiers souvent peu qualifiés représentent également une part plus importante de l'emploi dans les territoires ruraux. Cependant, en volume, ils sont plus nombreux dans les zones les plus peuplées ainsi que dans les zones côtières, plus touristiques, où la population résidente est plus aisée et le contexte économique plus porteur. L'accessibilité à des emplois dans ces métiers peut alors nécessiter soit un trajet plus important soit un changement de résidence, alors même qu'il s'agit souvent d'emplois faiblement rémunérés et de zones où le logement peut être plus coûteux.

S'agissant des ouvriers qualifiés de l'agroalimentaire, des bouchers et charcutiers, leurs caractéristiques présentent certaines similitudes avec les métiers de la cuisine, du gardiennage, de la manutention et du bâtiment, mais également les métiers d'ouvrier de la mécanique et de la réparation automobile.

5 Des taux de recours plus élevés dans le périurbain et près du littoral

Taux de recours aux services à la personne en 2011



Lecture : le taux de recours mesure la part des ménages qui ont déclaré des dépenses en services à la personne pour l'année 2011 dans leur déclaration fiscale parmi l'ensemble des ménages fiscaux.

Source : Insee - DGFiP - Revenus fiscaux

Le faible nombre de transitions professionnelles observé entre les métiers de l'agroalimentaire et ces autres métiers au profil de main-d'œuvre proche, met en lumière des différences de savoir-faire et de technicité, qui nécessitent vraisemblablement des dispositifs de formation et d'accompagnement plus soutenus.

Les services à la personne : des débouchés limités à court terme, plus soutenus à moyen terme

Les métiers des services à la personne regroupent de multiples activités telles l'assistance aux personnes âgées (la plus importante), la garde d'enfants, l'entretien ménager, le soutien scolaire, ou encore la livraison de courses. Parmi ces activités liées à la satisfaction des besoins des populations locales, beaucoup dépendent des contextes législatifs en vigueur (aides à l'emploi d'un salarié à domicile), des besoins mais aussi des revenus de la population. Le recours à ces services est donc naturellement plus élevé dans les zones littorales et périurbaines, où les revenus sont plus élevés (figure 5).

Toutefois, parmi ces activités, deux métiers apparaissent plus directement liés à la démographie locale, dont l'évolution et les besoins peuvent être projetés et davantage anticipés. Il s'agit des métiers d'assistante maternelle et d'aide à domicile, lesquels de surcroît figurent dans les parcours professionnels potentiels pour certains métiers de l'agroalimentaire.

Ainsi, le nombre d'assistantes maternelles est très lié à la population des jeunes enfants même s'il dépend également d'autres facteurs (présence de crèches, activité des parents). Dans les années à venir, si les tendances démographiques actuelles se poursuivent, le nombre de jeunes enfants serait en faible croissance pour l'ensemble de la région, avec des disparités géographiques fortes. Ce sont en effet principalement les pays limitrophes de Rennes et ceux de Vannes et Brest qui connaîtraient la croissance la plus forte. Les pays du Trégor-Goëlo, du Centre-Ouest-Bretagne et dans une moindre mesure celui de Lorient, verraient au contraire la population de jeunes enfants se réduire. Dans tous les territoires, les variations seraient toutefois de trop faible amplitude pour avoir, par le seul effet démographique, un impact notable sur l'emploi.

En ce qui concerne les aides à domicile, très liées au nombre de personnes âgées, il convient de distinguer le court et le moyen terme. En effet, si la population de 70 à 74 ans devait augmenter fortement d'ici 2020, ce n'est pas le cas de celle des 75-85 ans (générations creuses nées pendant les années 1930), actuellement les plus consommatrices de services à domicile. Au contraire, la population de 75 à 85 ans devrait diminuer dans tous les pays bretons d'ici 2020. Des besoins pourraient cependant émerger compte tenu de la pyramide

des âges de cette profession où 40 % des salariés de 2009 pourraient cesser leur activité d'ici 2020 (contre 30,8 % en moyenne tous métiers confondus). À moyen terme, à partir de 2020, l'arrivée des baby-boomers à un âge plus avancé devrait favoriser la création d'emplois. En effet, le nombre de personnes de 75 à 80 ans pourrait augmenter de 50 000 dans la région. ■

Contexte de l'étude menée en partenariat avec la Direccte

De par ses différentes missions, la Direccte Bretagne accompagne les entreprises ayant des projets de développement et d'innovation, mais aussi celles étant en situation de crise, via les démarches de sécurisation des parcours professionnels. Dans un contexte de grandes difficultés pour des entreprises emblématiques du secteur agroalimentaire, la Direccte s'est associée à l'Insee pour réaliser une étude visant à identifier des trajectoires possibles de reclassement professionnel pour les salariés des IAA.

Différents mécanismes existent pour accompagner les salariés lors d'une reconversion professionnelle. Tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) délivré notamment par Pôle emploi, l'Apec, le Fongecif. Tout employeur envisageant un licenciement économique doit respecter un certain nombre d'obligations relatives au reclassement du salarié. Il doit en premier lieu lui proposer l'adhésion au congé de reclassement (entreprises de plus de 1 000 salariés) ou au contrat de sécurisation professionnelle (CSP pour une entreprise de moins de 1 000 salariés ou placée en redressement ou liquidation judiciaire). Le CSP a pour objectif l'accompagnement individuel et renforcé, par Pôle Emploi, d'un parcours de retour à l'emploi.

Par ailleurs, les entreprises de plus de 50 salariés qui envisagent un licenciement collectif d'au moins 10 salariés, doivent élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Le PSE dont l'objet est bien d'éviter ou limiter les licenciements doit prévoir toutes mesures destinées à faciliter le reclassement des salariés licenciés (création d'une cellule de reclassement, mesures d'appui et d'accompagnement complémentaires au CSP, aides à la formation et à la mobilité géographique).

Ronan Lhermenier

(responsable du service études-statistiques-évaluation)



Méthodologie

Cette étude décrit les métiers au moyen de la nomenclature des Familles professionnelles. Les FAP regroupent les professions qui font appel à des compétences communes sur la base de « gestes professionnels » proches. Les principaux métiers des industries agroalimentaires relèvent des industries de process qui regroupent les professionnels travaillant à la mise en œuvre des processus de transformation de la matière première (pour les IAA, il peut s'agir par exemple de la découpe de viande à la chaîne).

Pour cette étude, les secteurs d'activité relevant de l'artisanat ont été exclus du champ des IAA (exclusion des apes « 013B, 1071B, 1071C, 1071D »).

Pour en savoir plus

- Les métiers en Bretagne : des spécificités régionales et locales qui évoluent au fil du temps / Hervé Bovi ; Insee Bretagne. - Dans : *Insee Analyses Bretagne* ; n° 13 (2014, déc.). - 4 p.
- Les fins de carrière en Bretagne : un enjeu de renouvellement pour une vingtaine de professions / Bernard Gestin, Christophe Leroy, Valérie Molina... [et al.] ; Insee Bretagne, Gref Bretagne. - Dans : *Insee Analyses Bretagne* ; n° 11 (2014, déc.). - 4 p.
- Emploi et main-d'œuvre dans les industries agroalimentaires / Jean-François Hervé, Florence Le Bris, Carole Rieu... [et al.] ; Insee Bretagne, Direccte. - Dans : *Dossier d'Octant* ; n° 55 (2012, oct.). - 31 p.

Insee Bretagne

36, place du Colombier

CS 94439

35044 Rennes Cedex

Directeur de la publication :

Michel Guillemet

Rédactrice en chef :

Armelle Kerromès

Maquettiste :

Jean-Paul Mer

ISSN 2416-9013

© Insee 2015