

CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPRDFP) POITOU-CHARENTES

ACTUALISATION DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES
PAR GROUPE FORMATION EMPLOI

GFE 9 : PRODUCTION ALIMENTAIRE
CUISINE

Source : Région Poitou-Charentes, septembre 2015

GFE 09 : ELEMENTS DE CONTEXTE

- Premier secteur pourvoyeur d'emplois dans ce GFE, l'industrie agro-alimentaire est la première industrie régionale en termes d'emplois et d'exportations. Second secteur du GFE, l'hôtellerie-restauration est quant à elle en partie dynamisée par l'attractivité touristique de la région et notamment du littoral. La fréquentation touristique pour l'année 2012 est en hausse et se caractérise par un niveau d'activité élevé pour l'hôtellerie de plein air.
- Les données peuvent sensiblement changer selon les sources, toutefois, au regard des différentes statistiques le secteur de l'hôtellerie - restauration connaît une progression constante de ses effectifs salariés, de l'ordre de 1,5% par an en moyenne entre 2008 et 2011. A contrario, le secteur des industries agroalimentaires semble, après une certaine stabilité, accuser une sensible baisse de l'emploi depuis 2009/2010 (- 1% par an en moyenne).
- Les consommateurs sont de plus en plus attentifs à la traçabilité et à la qualité nutritionnelle des produits de leur alimentation. Ces exigences s'accompagnent souvent d'un durcissement de la réglementation en la matière. L'intérêt pour les produits locaux est par ailleurs grandissant. Ces évolutions de consommation ont une incidence sur les stratégies des industriels de l'alimentaire et le positionnement de certains restaurateurs. Elles ont nécessairement une influence sur les évolutions (en cours et attendues) des compétences de base des professionnels du GFE.
- Les métiers du GFE sont concernés par des difficultés structurelles de recrutement. Liées au déficit d'image et aux conditions d'exercice parfois difficiles, elles sont accentuées durant les périodes saisonnières.
- Selon l'enquête « Besoin en Main d'oeuvre 2013 », les cuisiniers font partie des métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement (840 projets). Avec 74 % des recrutements jugés difficiles, ce métier se place au 1er rang des métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement.
- Ce GFE se caractérise par la jeunesse de sa main d'oeuvre : les moins de 30 ans occupent 31% des emplois (contre 20% pour la moyenne régionale) et le GFE affiche une des plus faibles parts des 50 ans et plus (18% contre 26% pour la moyenne). Ce dernier constat, qui s'accompagne d'un turnover élevé dans le secteur de l'hôtellerie restauration, soulève la récurrente question de la durée des carrières professionnelles dans ces métiers et souligne par conséquent l'enjeu de la sécurisation des parcours.
- La maîtrise des notions essentielles en gestion et en management des ressources humaines est indispensable et doivent être développées au sein des entreprises de taille réduite.
- La lutte contre le décrochage scolaire et l'optimisation de l'insertion professionnelle des jeunes impliquent une attention particulière à la problématique des ruptures de contrats d'apprentissage. Or, ce GFE affiche un

taux de rupture conséquent (33 %). Ce score est davantage imputable aux formations liées à la cuisine pour lesquelles ce taux de rupture s'élève à 50% qu'aux formations liées aux autres métiers de bouche (taux égal à 35%).

- Face à ce constat, des actions de prévention et d'accompagnement se développent (mission des Conseillers Tuteurs en Insertion, actions initiées dans le cadre du COT Hôtellerie-restauration, le " Permis de former" initié par la profession pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage ...)
- En Poitou-Charentes, l'offre de formation initiale se caractérise par l'absence de formations de niveau V pour les métiers industriels spécifiques à l'agro-alimentaire depuis l'abrogation des BEP. Les formations de niveau V des professionnels de l'agro-alimentaire ne sont pas industrielles mais artisanales (métiers de bouche).
- L'apprentissage est peu développé dans le secteur, malgré la présence de formations ouvertes à l'apprentissage à presque tous les niveaux de diplôme (IV, III et II). Cela peut s'expliquer en partie par des contraintes liées au temps de travail, aux horaires décalés et, pour certains métiers, à une certaine pénibilité qui ne joue pas en la faveur du recrutement par les entreprises de jeunes apprentis.
- Dans une région où l'alternance est très développée grâce à un fort taux d'apprentissage, la pratique n'est pas répandue au sein des industries alimentaires et la coopération agricole : le nombre relativement faible d'apprentis (81 sortants en 2012) n'est pas compensé par une mobilisation forte du contrat de professionnalisation (66 en 2009).
- La structure des emplois dans le secteur agro-alimentaire laisse apparaître une part importante d'emplois non qualifiés (21%) et un faible taux d'encadrement au regard des autres secteurs de l'économie régionale. Le secteur se caractérise par ailleurs par une ouverture aux personnes sans diplôme qui représentent un quart des effectifs. Toutefois, le contexte concurrentiel et les évolutions des processus de production qu'il implique, se traduisent par une élévation du niveau de qualification des emplois. A l'avenir, les besoins se réduiront donc sur les postes peu qualifiés et s'affirmeront sur les postes qualifiés.
- La demande d'emploi s'oriente peu vers ces métiers et les demandeurs d'emploi se dirigent peu vers les formations de l'agro-industrie : aussi seules 3 actions collectives de formations financées sous fonds publics et préparant aux métiers spécifiques de l'agro-alimentaire ont attiré des candidats en 2011.
- Enfin, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est une voie d'accès à la certification quasi absente du secteur : seules 5 validations des acquis de l'expérience ont été comptabilisées sur les certifications des métiers de l'agro-alimentaire en Poitou-Charentes en 2012. Cette voie d'accès à la certification est très peu connue dans le secteur.
- Les Industries alimentaires enregistrent de plus un turn-over important de leur main d'œuvre et les carrières professionnelles sont relativement courtes.

GFE 09 : PISTES DE PROPOSITIONS/ORIENTATIONS STRATEGIQUES

- Un axe de progrès porte sur la connaissance du secteur ainsi que l'image des métiers afin de lever les idées reçues, notamment sur une vision « dépassée » des métiers.
- Communiquer sur une image juste des métiers et de la filière des industries agro-alimentaires.
- Développer l'information sur les métiers et les formations, favoriser les rencontres professionnels / jeunes et familles pour transmettre une meilleure connaissance des métiers, notamment auprès des jeunes des quartiers et des territoires ruraux (forum des métiers, Espaces Régionaux d'Information, ...).
- Encourager l'élargissement des choix professionnels des filles et des garçons, des femmes et des hommes.
- Développer quantitativement et qualitativement la qualification par la voie de l'apprentissage qui est la voie privilégiée dans les métiers alimentaires artisanaux
- Faire prendre conscience des compétences transverses pour favoriser la pluri compétence et les passerelles
- Développer le nombre d'entreprises utilisant la formation continue : mieux identifier les besoins de formation continue et les modalités de mise en œuvre qui favorisent le recours à la formation continue,
- Accompagner les entreprises dans l'accueil et la formation des personnes en insertion.
- Favoriser l'accès à la formation des saisonniers.
- Développer l'accès à la qualification y compris par la VAE, les contrats de professionnalisation et l'engagement première chance.
- Favoriser les formations de tuteurs (contrats de professionnalisation) et de maîtres d'apprentissage.
- Favoriser la certification des salariés de la filière dans un but de sécurisation des parcours professionnels, notamment par la promotion des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)
- Lutter contre l'illettrisme et favoriser l'acquisition des savoirs de base fondamentaux.

GFE 09 : Production alimentaire - Production culinaire

Cuisiniers ; commis de cuisine ; ouvriers de production des industries agro-alimentaires ; boulangers et pâtisseries ; ouvriers de production de la transformation des viandes...

Emploi (2011) et évolution (2006-2011)	Contexte	Marché du travail : .offres (2013) et évolution 2010-2013 .DE (03/2014) et évolution 2011-2014	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2013-2014) insertion et évolution 2010-2014	Formation continue sur financements publics (2013), passages en jury VAE (2013)
<p>20 575 actifs </p> <ul style="list-style-type: none"> - 25 % d'actifs sans diplôme - Les cuisiniers et commis de cuisine rassemblent 27 % des actifs de ce GFE - 18 % de moins de 25 ans - 19 % de 55 ans et plus - 29 % de femmes 	<ul style="list-style-type: none"> - Les IAA sont la 1^{ère} industrie régionale en nombre d'actifs. - Les consommateurs sont de plus en plus attentifs aux notions de qualité, traçabilité, sécurité alimentaire. - Les réglementations se durcissent en matière de sécurité alimentaire et procédures qualité. - Turnover élevé autant dans les IAA qu'en cuisine. - S'il y a un engouement pour la cuisine, les IAA peinent à attirer autant en formation qu'en emploi. 	<p>3 765 offres d'emploi </p> <p>4 275 D.E. </p> <ul style="list-style-type: none"> - 30 % des D.E. ont moins de 26 ans - Part des D.E. longue durée moindre que la moyenne régionale (31 %) - 38 % d'offres durables (en baisse par rapport à 2011) 	<p>1 405 élèves et apprentis </p> <ul style="list-style-type: none"> - 73 % d'apprentis - 28 % de femmes <p>Insertion professionnelle à 7 mois des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2014 : 54 % - 2010-2014 : 45.9 % <p>Insertion professionnelle à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2014 : 36.4 % - 2010-2014 : 51.8 % 	<p>105 stagiaires</p> <p>12 passages en jury</p>

Orientations stratégiques

- Un axe de progrès porte sur la connaissance du secteur ainsi que l'image des métiers afin de lever les idées reçues, notamment sur une vision "dépassée" de ces métiers de la part de certains publics, mais aussi sur une vision "idéalisée" de la cuisine chez d'autres publics.
- Communiquer sur une image juste des métiers et de la filière des industries agro-alimentaires.
- Développer l'information sur les métiers et les formations, favoriser les rencontres professionnels/jeunes et familles pour transmettre une meilleure connaissance des métiers, notamment auprès de jeunes des quartiers et des territoires ruraux (forums des métiers, Espaces Régionaux d'Information...) Cela implique, notamment, de travailler entre entreprises, établissements scolaires et professionnels de l'orientation pour faciliter les visites d'entreprise, qui sont parfois compliquées dans le domaine des IAA par exemple (problématiques d'hygiène et sécurité).
- Encourager l'élargissement des choix professionnels des filles et des garçons, des femmes et des hommes.
- Développer qualitativement et quantitativement la qualification par la voie de l'apprentissage qui est la voie privilégiée dans les métiers alimentaires artisanaux. Les IAA sont traditionnellement peu employeurs d'apprentis (fortes contraintes sur les conditions de travail) et les métiers de bouche et de cuisine sont des secteurs où les ruptures de contrats d'apprentissage sont fréquentes ; cela peut constituer les 2 premiers axes de travail.
- Développer l'accès à la qualification y compris par la VAE et les contrats de professionnalisation.

- Développer le nombre d'entreprises utilisant la formation continue : mieux identifier, avec elles, les besoins en formation et les modalités de mise en oeuvre qui favorisent le recours à la formation continue.
- Favoriser les formations de tuteurs et maîtres d'apprentissage pour l'accueil des personnes en alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage).
- Favoriser la certification des salariés de la filière dans un but de sécurisation des parcours professionnels, notamment par la promotion des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) et la VAE.
- Favoriser l'accès à la formation et à la qualification des saisonniers.
- Lutter contre l'illettrisme et favoriser l'acquisition des savoirs de base fondamentaux chez les salariés qui sont concernés par ces problématiques.
- Faire prendre conscience des compétences transverses pour favoriser la pluri-compétence et les passerelles entre métiers et entre secteurs.
- Accompagner les entreprises dans l'accueil et la formation de publics en insertion.