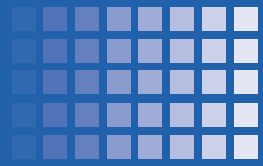


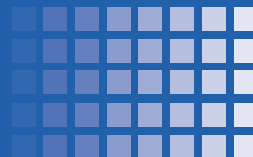


Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industrie alimentaires

RAPPORT D'ÉTUDE PROSPECTIVE des métiers des industries alimentaires







Introduction	5
Méthodologie	6
■ ■ ■ Description des métiers	7
■ ■ ■ Etude quantitative	7
■ ■ ■ Prospective des métiers	9
Etat des lieux quantitatif	10
■ ■ ■ OBSERVIA : périmètre, dénombrement et caractéristiques des effectifs	10
■ Les effectifs au 31 décembre 2008	10
■ Principales caractéristiques des effectifs OBSERVIA	12
■ Les flux et mouvements sur l'année 2008	14
■ ■ ■ Le dénombrement des effectifs OBSERVIA par métiers	16
■ Le poids des familles professionnelles et leurs principaux traits démographiques	16
■ Les métiers dont l'effectif est important	18
Prospective de l'emploi et des métiers	20
■ ■ ■ L'évolution des ressources : la prospective démographique du secteur des industries Alimentaires	21
■ Hypothèses de simulation	21
■ Résultats de simulation démographiques	22
■ ■ ■ Les métiers sensibles	23
■ Le choix des scénarios et les traits caractéristiques	23
■ L'identification des métiers sensibles	24
■ ■ ■ Quels impacts des évolutions sur les métiers sensibles ?	25
■ Famille Achats - Commercialisation - Ventes : l'Attaché(e) Commercial(e) - Merchandiser	27
■ Famille Achats - Commercialisation - Ventes : Acheteur(se) - Négociateur(trice) de matières premières alimentaires	31
■ Famille Achats - Commercialisation - Ventes : Chargé(e) de relation culture	33
■ Famille Production : Opérateur(trice) de production (fabrication - conditionnement)	35
■ Famille Production : Opérateur(trice) de transformation des viandes	39
■ Famille Production : Opérateur(trice) chargé(e) de la stabulation d'animaux	43

■ Famille Production : Conducteur(trice) de machine(s) de production (fabrication - conditionnement)	44
■ Famille Production : Conducteur(trice) de ligne(s) de production (fabrication - conditionnement)	47
■ Famille Production : Conducteur(trice) de process alimentaire	51
■ Famille Production : Superviseur(se) de production (fabrication - conditionnement)	53
■ Famille Innovation, Recherche et Développement : Chercheur(se) - Développeur(se) en procédés de production alimentaire	57
■ Famille Innovation, Recherche et Développement : Spécialiste nutrition - diététique	59
■ Famille Innovation : Recherche et Développement Formulateur(trice) de produits alimentaires	60
■ Famille Innovation, Recherche et Développement : Chercheur(se) en génie alimentaire	62
■ Famille Laboratoire : Contrôleur(se) sanitaire - Laborantin(e)	64
■ Famille Laboratoire : Analyste sanitaire des aliments	66
■ Famille Maintenance et Travaux : Technicien(ne) de maintenance industrielle	67
■ Famille Maintenance et Travaux : Chargé(e) de méthodes	71
■ Famille logistique : Logisticien(ne)	72
■ Famille Logistique : Opérateur(trice) Logistique	73
■ Famille Logistique : Superviseur(se) Logistique	77
■ Famille QHSSE : Spécialisation environnement	79
■ Famille QHSSE : Spécialiste système - assurance qualité	80

Annexes

voir documents joints

- Annexe I : Lexique OBSERVIA
- Annexe II : Cartographie des métiers
- Annexe III : Prospective sectorielle (Etude Futuribles)

Introduction

OBSERVIA, Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications des Industries Alimentaires, Association Loi 1901, a démarré ses travaux dès son accord de création paru (décembre 2004). Sa constitution et son étendue relèvent d'un processus d'adhésion volontaire de la part des Branches des Industries Alimentaires.

Instance d'études et de diagnostic, il conçoit et met en œuvre des outils permettant le suivi et l'anticipation des évolutions économiques et sociales de la profession. Ces travaux sont mis à la disposition des entreprises alimentaires, des salariés, de leurs organismes de représentation sectoriels ainsi que des organismes professionnels intervenant dans le domaine de l'emploi, de la formation et de l'enseignement.

Dans cet objectif, il est légitime qu'**OBSERVIA** s'interroge sur les principaux métiers qui sont exercés au sein des Industries Alimentaires ? Quels sont les facteurs qui vont impacter ces métiers et pourraient-ils se modifier et évoluer dans le temps ? Quelles sont les recommandations à fournir, les outils à élaborer afin d'accompagner les acteurs du secteur ou souhaitant appliquer cette démarche à leur propres activités ?

Ce document présente les principales réponses à ces questions à la fois sur la connaissance des métiers du secteur aujourd'hui et les évolutions à envisager sur la période à venir 2012 - 2015.

Méthodologie

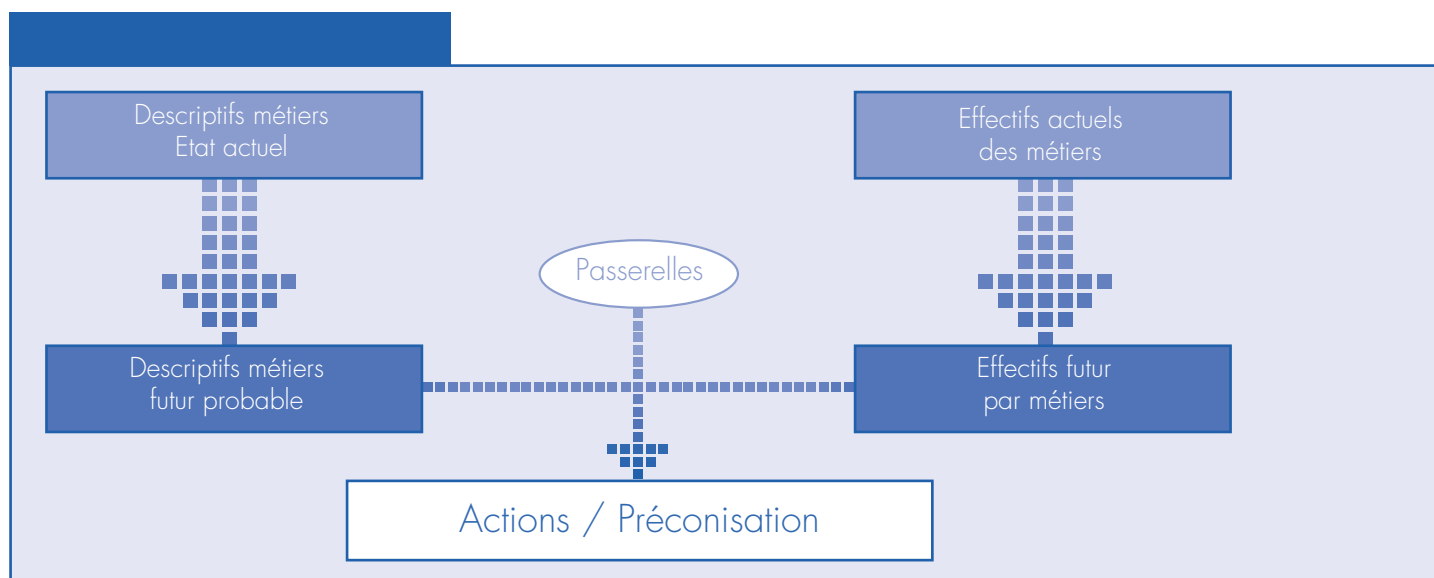
Suite à un premier volet d'étude réalisée en 2006 - 2007, où l'OBSERVIA s'est focalisé sur trois travaux majeurs qui ont constitué un point de départ pour la connaissance du secteur :

- une synthèse de la prospective du secteur organisée en 4 scénarios probables
- un rapport d'étude quantitatif de l'OBSERVIA, permettant de déterminer le périmètre industriel et le volume de l'emploi
- une nomenclature des *métiers*¹ de l'ensemble du secteur, comprenant 54 métiers organisés dans 8 familles professionnelles (Hors métiers du Support Général - Administration).

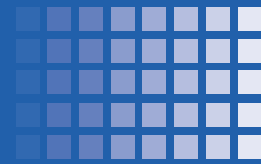
Cette nomenclature des *métiers*¹ a été réalisée en majeure partie grâce à un lexique commun, partagé par tous les secteurs de l'OBSERVIA. Ainsi les emplois existants au sein des entreprises de l'OBSERVIA ont été repérés par grande **famille professionnelle*** et par **métiers***.

Sur la base de ces résultats, la poursuite des travaux a été réalisée à la fois par l'approfondissement des caractéristiques démographiques de l'emploi des Industries Alimentaires (démographie et métiers exercés), mais également par le rapprochement de cet état des lieux avec les évolutions tendanciennes socio-économiques qui peuvent être dégagées pour le secteur.

Ainsi, le schéma ci-après, permet de distinguer les objectifs de l'Observatoire quant à l'étude conduite.



¹ Voir en Annexe la cartographie des métiers



■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ Description des métiers

A partir de la nomenclature des métiers et des scénarios prospectifs, des **métiers sensibles*** ont été identifiés.

Ces mêmes métiers sont ensuite décrits en termes d'**activités*** et de **compétences*** à partir:

- de recherches documentaires,
- du recueil des informations existantes dans chacune des branches et des entreprises,
- de contacts directs et échanges avec les fédérations/syndicats professionnels et des institutions (Agefaforia, APEC, ...),
- de visites d'entreprises/ateliers de travail
- et de la collaboration d'un groupe de travail de représentants d'entreprises (professionnels, RRH, chargé de recrutement) de la profession tous secteurs et tailles d'entreprises confondues.

Ce groupe de travail a très largement contribué au projet entrepris en se réunissant à 2 reprises afin d'évaluer la pertinence et l'exhaustivité des descriptifs, en rapport avec ce qu'ils constataient sur le contexte de leur entreprise.

Le Comité Paritaire de Pilotage de l'**OBSERVIA** a participé directement à l'avancement de cette étude et a été sollicité pour un examen et une validation des points clés.

■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ Etude quantitative

La méthodologie générale est basée sur la collecte de fichiers démographiques dont la source directe sont les entreprises.

Modalités de recueil des données

Période : Janvier à Juin 2009

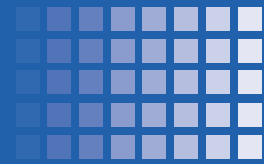
ECHANTILLONNAGE ET PANEL

L'échantillon à obtenir doit permettre une représentativité de l'ensemble des métiers présents dans le périmètre.

La Convention Collective appliquée dans les entreprises représente la diversité des métiers.

Ainsi, le code CC est utilisé comme « strate » afin d'obtenir des échantillons « homogènes » quant à notre *critère*¹. Cette méthode est plus appropriée que la méthode utilisant un échantillon global.

¹ Ces strates ne sont pas homogènes quand à leur représentation par branche mais pour Observia



Pour chaque branche (représentée par la Convention Collective), un échantillon de sociétés à interroger a été déterminé par:

- Un volume d'effectifs (la taille de l'échantillon) (a)
- Une liste des sociétés constituant l'échantillon par branche (b)

(a) Pour chacune des branches, la taille de l'échantillon est déterminée par la méthode utilisant la loi de Bernoulli, où 3 paramètres de décision sont utilisés: Représentativité, Homogénéité, Précision.

(b) Désignation par les Fédérations des entreprises cibles pouvant constituer l'échantillon (parmi les adhérents)

Méthode:

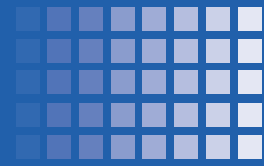
Collecte de fichiers démographiques individualisés et anonymes auprès des entreprises, suivant un principe d'extraction directe de données (sans re-codification de la part des entreprises).

Processus:

- Formatage du fichier suivant les résultats de sortie à effectuer.
- Charte d'engagement entre l'Observatoire et ManExpert.
- Envoi d'un courrier de présentation de l'étude de la part des Fédérations.
- Prise de contact téléphonique de la part de ManExpert.
- Envoi par ManExpert aux entreprises des documents d'enquête: notice et fichier exemple.
- Réception et contrôle des réponses.
- Point aux Fédérations pour relances.
- Clôture de la base de données

Une fois les données individuelles relatives aux salariés employés dans les entreprises participantes recueillies :

- Les intitulés professionnels ont été rattachés un par un, à l'un des métiers de la nomenclature,
- Des vérifications et questions complémentaires ont été examinées avec les interlocuteurs au sein des branches et au sein des entreprises.



Traitement et exploitation des résultats

Tous les indicateurs résultent des réponses sur la base de l'échantillon obtenu.

Une extrapolation est ensuite réalisée tenant compte du poids relatif de chacune des branches dans l'OBSERVIA. Cette extrapolation est nécessaire pour établir les effectifs en nombre et les indicateurs OBSERVIA, sachant que les échantillons pour certaines branches ont été plus larges que le minimum requis.

Dès lors qu'une entreprise n'aurait pas répondu sur un critère elle n'est pas prise en compte pour le calcul de l'indicateur qui comprend ce critère.

■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ Prospective des métiers

La prospective économique du secteur est la base de référence de la prospective des métiers. Elle n'a pas vocation à définir ce qui se passera dans chacune des entreprises du secteur mais à dégager des scénarios tendanciels et leurs impacts, pour que d'une part soit pris des actions au niveau sectoriel (formation, orientations, communication...) et d'autre part que les entreprises puissent se positionner dans ce paysage et se réapproprier la démarche en fonction de leur choix stratégiques industriels.

A partir de l'état actuel des données existantes sur les métiers dans les Industries Alimentaires, périmètre de d'OBSERVIA, confrontés aux scénarios prospectifs, nous pouvons ainsi dégager des tendances d'évolution de ces métiers.

Sur la base des scénarios prospectifs, les métiers sensibles, c'est à dire pouvant être impactés par d'éventuelles évolutions économiques et sociales, et la nature de l'impact (volume et/ou compétences) ont été identifiés, vérifiés en groupe de travail et validés en Comité de Pilotage Paritaire de l'OBSERVIA.

La déclinaison des scénarios sur chacun des métiers identifiés comme sensibles et en particulier sur les compétences demandées aujourd'hui permet de qualifier la nature de l'impact (volume : stabilisation augmentation - diminution, compétences : gain - perte - transfert sur d'autre(s) métier(s)).

Enfin, et ayant comme objectif de fournir aux acteurs sociaux participants à l'OBSERVIA des éléments utiles pour définir leurs actions à mettre en œuvre en terme de gestion prévisionnelle de l'emploi, il est nécessaire, qu'au regard de la population présente, d'effectuer une simulation démographique des effectifs à 5 ans : celle-ci apporte une information non spéculative sur les mouvements qui affecteront les flux certains d'emplois sur la période considérée.

Etats des lieux quantitatif

OBSERVIA : périmètre, dénombrement et caractéristiques des effectifs

■ Les effectifs au 31 décembre 2008

A partir des données des 3 principaux OPCA du secteur des industries alimentaires, l'AGEFAFORIA, INTERGROS et l'AGEFOS-PME, le nombre total de salariés travaillant dans les entreprises faisant partie du périmètre de l'Observatoire des métiers a été déterminé.

Ainsi, au 31 décembre 2008, 275.000 personnes¹ sont salariées au sein des Industries Alimentaires (périmètre OBSERVIA).

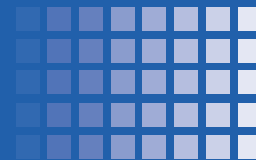
les effectifs au 31/12/2008

	CONVENTION COLLECTIVE	Effectifs au 31/12/2008 (base OPCA)
3026	Sucreries, Sucreries-distilleries et raffineries de sucre	5 416
3030	Industrie des glaces, sorbets, crèmes glacées	3 850
3060	Meunerie	15 224
3092	Industries alimentaires diverses	10 525
3102	Activités industrielles de boulangerie et pâtisserie	29 086
3124	Lait - Industrie laitière	31 215
3125	Industries charcutières - salaisons, charcuterie en gros et conserves de viandes	35 159
3127	Industries de produits alimentaires élaborés	38 490
3179	Industries et commerces en gros des viandes	40 525
3247	Activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraichissantes sans alcool et de biere	15 344
3270	Biscotteries, biscuiteries, cereales pretes a consommer ou a preparer, chocolateries, confiseries,	48 006
3294	Pâtes alimentaires seches et couscous non prepare	2 322
	TOTAL - ENSEMBLE OBSERVIA	275 162

On constate une baisse de 1% des effectifs entre le 31 décembre 2005² et le 31 décembre 2008.

¹ 275.162 personnes exactement

² Pour mémoire, les effectifs de l'Observatoire au 31/12/2005 étaient de 277.992 personnes, arrondis à 278.000 salariés.



Le détail des effectifs de l'Observatoire, est donné ci-dessous :

- nombre de salariés pour chacun des codes NAF
- nombre de salariés pour chacune des Conventions Collectives

La somme de cet ensemble représente les effectifs de l'OBSERVIA.

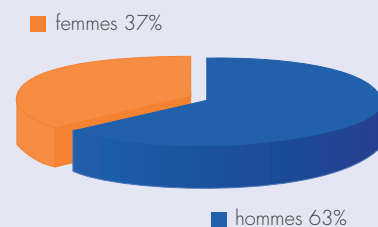
les effectifs de l'Observia														
Effectif	Convention Collective													
Code NAF (2003)	3026	3030	3060	3092	3102	3124	3125	3127	3179	3247	3270	3294	Total	Total 2005
151A							109		32 012				32 121	30 393
151E						3	30 776	10 678	304		133		41 894	47 100
152Z								10 405					10 405	10 353
153A								1 794					1 794	1 869
153E								8 110					8 110	7 479
153F								4 192			14		4 206	4 438
155A						8 803							8 803	10 498
155B					1	503							504	533
155C						18 838		27					18 865	17 579
155D		1				1 370					2 988		4 359	6 100
155F		3 707				413							4 120	4 693
156A			6 441										6 441	5 724
156B			900								1 379		2 279	2 390
157A			7 883										7 883	7 233
157C					16		193	79	3 108		2 218	41	5 655	2 202
158A					21 589			111			2 004		23 704	23 362
158B					6 708			6					6 714	7 515
158F				2	93						13 542		13 637	11 285
158H	5 416										12		5 428	5 883
158K								11			16 744		16 755	17 936
158M							41	883				2 238	3 162	3 560
158P				4 284									4 284	4 598
158R				3 576				12					3 588	3 633
158T				34		259					3 988		4 281	4 334
158V		139		2 305	6	43	176	1 893			3 706		8 268	8 724
159N										4 116			4 116	4 701
159S										7 706			7 706	8 576
159T						36				3 423			3 459	3 348
513C							30		4 560				4 590	4 893
513D							2 868	50	313				3 231	3 051
513E									51				51	61
741J		3		305	661	783	666	211	139	81	1 278	43	4 170	3 488
748K				19	12	164	300	28	38	18			579	460
Total	5 416	3 850	15 224	10 525	29 086	31 215	35 159	38 490	40 525	15 344	48 006	2 322	275 162	
Total 2005	6 157	4 408	13 549	11 011	29 807	32 413	37 763	39 438	39 331	16 612	45 001	2 502	277 992	-1,02%

¹ Puisque pour mémoire, les effectifs de l'Observatoire au 31/12/2005 étaient de 277.992 personnes, arrondis à 278.000 salariés.

■ Principales caractéristiques des effectifs OBSERVIA

Répartition des effectifs par genre

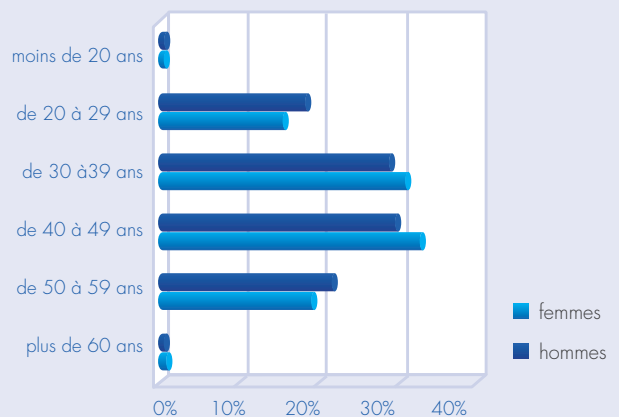
L'industrie Alimentaire est un secteur relativement masculin, puisque 63% des salariés sont des Hommes, mais plus féminisé que l'ensemble des secteurs industriels (où sont salariés 30% de femmes¹).



Répartition des effectifs par classes d'âges et par sexe

L'âge moyen et l'âge médian sont tous deux de 40 ans.

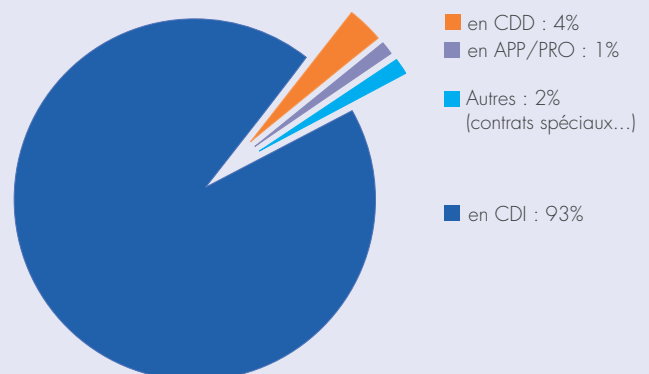
La proportion des salariés ayant moins de 26 ans est de 8,1%, tandis que celle des salariés ayant plus de 55 ans est de 5,8%.



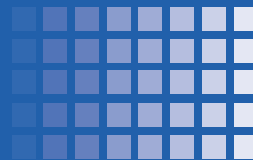
Répartition des effectifs par type de contrat

Les effectifs salariés à fin décembre 2008 sont très majoritairement en CDI, à 93%, et à temps complet (à 93%).

Les Contrats de Professionnalisation et l'Apprentissage ne représente que 1,2% des effectifs à fin décembre.



¹ Source INSEE, Enquête Emploi, Exploitation CEREQ, base 2005



Le cas spécifique des saisonniers

Le pourcentage des autres types de contrats et notamment les contrats saisonniers ne reflètent pas l'emploi de l'activité saisonnière, puisque cette photographie est à date. En effet, le secteur des Industries Alimentaires représentent plusieurs activités dont les saisons varient.

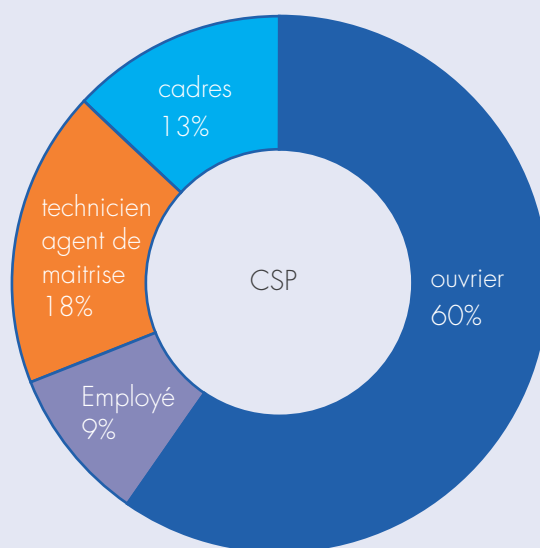
Cependant, nous constatons, que ces saisonniers représentent, s'ils travaillaient toute l'année, plus de 9.000 *emplois*¹.

Le nombre de saisonniers entrés dans l'année est estimé à 36.000 personnes ; il est à peu près équivalent pour les sorties.

Les Cadres représentent 13% des effectifs à fin d'année et les Ouvriers 60%.

Comparativement au secteur Industriel en France, la part des cadres est identique.

La différence se fait entre les professions intermédiaires (TAM) et la population Ouvrière ; cette dernière est plus nombreuse dans le secteur alimentaire que dans le secteur Industriel (où elle représente 52% des effectifs).



Ancienneté	répartition en %
Inférieure ou égale à 1 an	15,8%
De 2 à 4 ans	11,3%
De 5 à 9 ans	21,6%
De 10 à 20 ans	28,4%
Supérieure ou égale 20 ans	22,9%
	100%

L'ancienneté médiane constatée est de 10 ans.

1/4 des effectifs ont une ancienneté inférieure à 5 ans (CDD compris).

¹ Une personne travaillant 3 jours compte pour 3/365e dans ce calcul. Ainsi 1 emploi=365 jours.

■ Les flux et mouvements sur l'année 2008

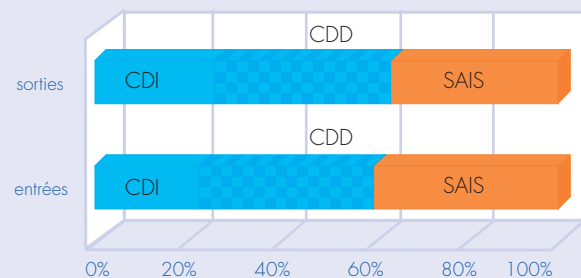
Les flux d'entrées et les flux de sorties représentent chacun 1/3 des effectifs à fin d'année, soit 90.000 personnes entrées, et 90.000 personnes sorties.

Il convient de préciser que ce chiffre correspond la somme des entrées et sorties de toutes les entreprises, tous types de contrats confondus.

Tant les embauches que les départs, sont à une courte majorité plus féminins (52%).

Entrées et sorties en 2008 par type de contrat

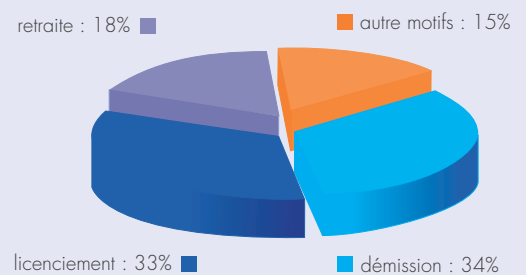
Pour 40% de ces flux, ce sont des contrats saisonniers (soit environ 36.000).



Sur la base des seuls CDI, ce sont un quart des flux, soit entre 20.000 et 23.000 personnes qui sont concernées (20.000 pour les entrées, 23.000 pour les sorties).

Répartition des départs par motifs

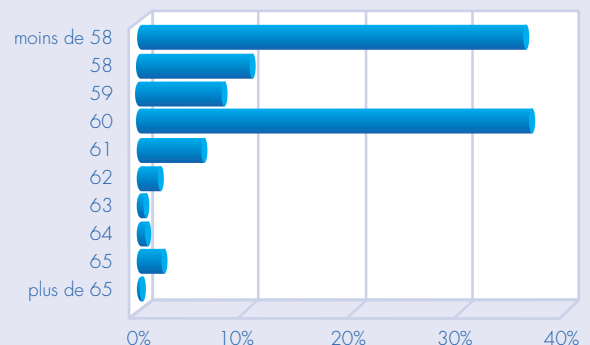
Les motifs de sorties sont variés et sont ici présentés sous 3 rubriques : retraite, démission, licenciement (sans préjugé de sa nature). Les autres motifs de sorties concentrent les motifs suivant : fin de période d'essai non précisé employeur ou salarié, décès, rupture conventionnelle, rupture transactionnelle, mutations...

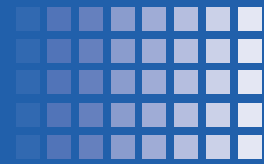


Agés constatés de départs en retraite

L'âge de départ en retraite est nettement impacté par les dispositifs qui ont existé jusqu'alors.

En effet, **l'âge moyen de départ en retraite est de 58,6 ans** ; presque autant de personnes sont parties en retraite avant 58 ans qu'à 60 ans.





Affinement des mouvements entrées/sorties

Pour ce qu'il convient de nommer le **turn-over**, c'est-à-dire le taux de rotation effectif du personnel en poste, les licenciements économiques sont à exclure ainsi que les retraites, les décès, les ruptures négociées en fin de parcours professionnels et donc d'établir ce turn-over sur les seules données afférentes aux :

- Les démissions
- Les licenciements individuels (hors économiques)
- Les ruptures négociées (avant 45 ans)
- Les fins de période d'essai

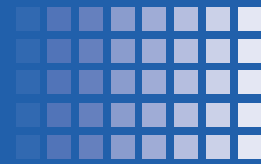
D'autre part, pour obtenir un taux de rotation sectoriel, qui ne comprend pas les mouvements d'entrées - sorties entre entreprises du même secteur (alimentaire), un coefficient correctif a été apporté.

Avec cette analyse, nous obtenons **un taux de rotation de l'ordre de 5,5% des effectifs moyen de l'OBSERVIA**, soit sur une base d'effectif en CDI de 255.000 salariés, un peu plus de 10.000 personnes à renouveler chaque année pour seul fait de la rotation.

Ce chiffre ne tient bien évidemment pas compte de la croissance ou décroissance des effectifs, et varie suivant les régions et types de métiers exercés.

Notamment ce taux est relativement plus élevé pour le Région Parisienne (Ile-de-France), puisqu'il atteint 8,3% (à ramener sur l'effectif IDF).

Ces taux de rotation différents sont pris en compte dans la prospective démographique des métiers (Deuxième partie du présent rapport).



Le dénombrement des effectifs OBSERVIA par métiers

L'enquête auprès des entreprises a permis de rassembler un échantillon d'effectifs salariés plus que satisfaisant pour déterminer les effectifs par famille et métiers.

L'échantillon global porte sur 65.218 salariés, pour lesquels :

- 47.013 sont présents au 31/12/2008
- 99,1% sont affectés sur une famille professionnelle
- 98,7 % sont affectés sur un métier

Les données qui vont suivre sont communiquées en pourcentage, et en valeur par une extrapolation sur la population totale à partir de cet échantillon.

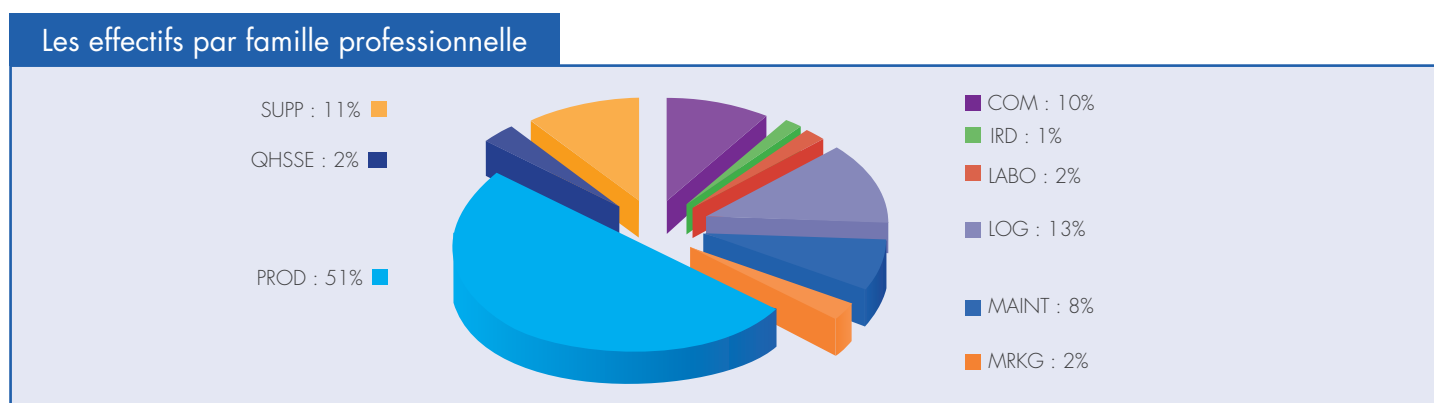
Ainsi le poids de chacune des branches au sein de l'Observatoire est respecté, indépendamment du poids des répondants de chacune des branches.

■ Le poids des familles professionnelles et leurs principaux traits démographiques

Après exploitation des données fournies par les entreprises nous constatons que :

- les 3 familles de métiers représentant le plus d'effectifs sont : la Production (51%), la Logistique (13%) et les Achats/Vente/Commercialisation (11%) ; le *Support Général*¹ (11%)
- La Production, le Commercial, la Maintenance et la Logistique, soit 4 familles, représentent 85% des effectifs.
- L'Innovation, Recherche et Développement représente 1% des effectifs, mais est isolée des activités de contrôle et d'appui en laboratoire qui sont elles de l'ordre de 2% des effectifs.

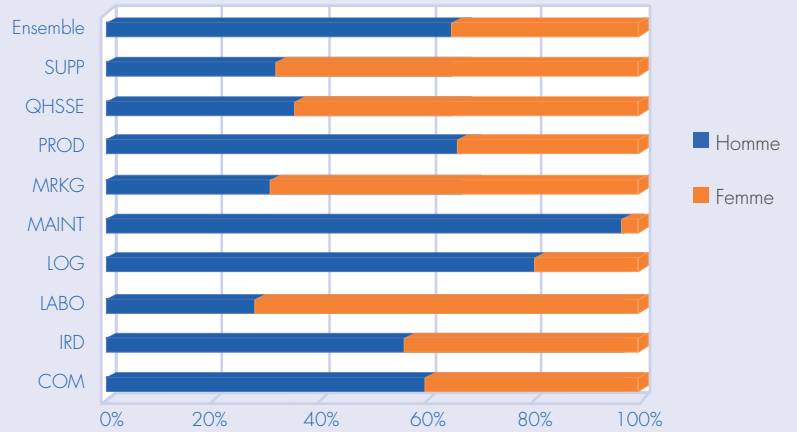
Ainsi, sur l'ensemble des effectifs de l'OBSERVIA de 275.000 personnes, 140.500 exercent des métiers de production.



¹ Le *Support Général* regroupe les métiers administratifs, comptables et financiers, RH, de services généraux, l'informatique et les systèmes d'information.

Sexe par famille professionnelle

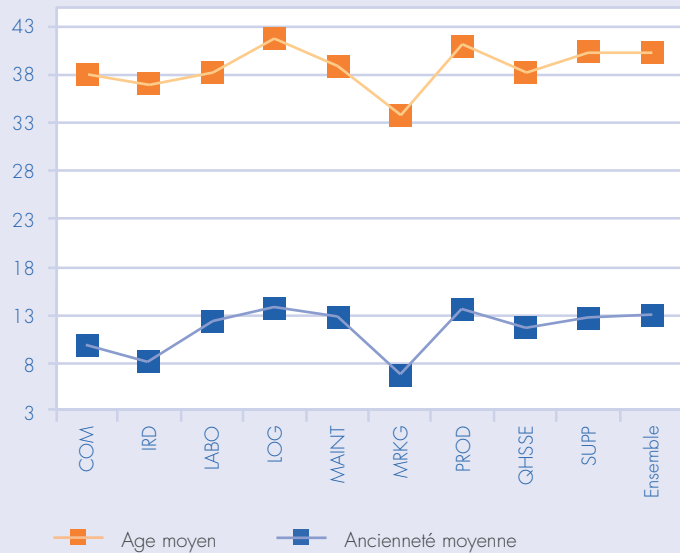
Des familles sont plus masculines que d'autres (la maintenance par exemple) et inversement (le laboratoire).

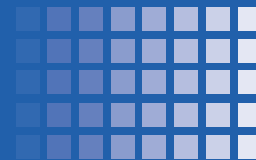


Age moyen et ancienneté moyenne par famille

Les familles les plus jeunes sont le marketing et l'Innovation/recherche et Développement. Ce sont également celles dont l'ancienneté est la plus faible, ce qui révèle soit une apparition assez nouvelle de ces métiers, soit des carrières moins longues dans le secteur pour ces métiers.

Les familles dont la population est la plus âgée sont la Production et la Logistique.





■ Les métiers à effectif important

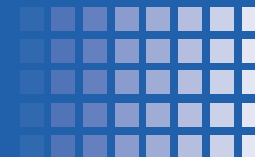
On constate une concentration des métiers dans les Industries Alimentaires. En effet, 70% des effectifs exercent sur l'un des 12 métiers ci-dessous ; 5 métiers représentant plus de 50% de l'emploi.

Répartition des effectifs par métier

Répartition des effectifs par métier	%	Evaluation effectif total	Effectifs cumulés en %
Effectif total	100%	275 162	
Opérateur(trice) de production (fabrication/conditionnement)	17,0%	46 685	17%
Conducteur(trice) de machine(s) de production (Fabrication/conditionnement)	9,8%	26 938	27%
Opérateur(trice) logistique	9,2%	25 246	36%
Conducteur(trice) de ligne(s) de production (Fabrication/conditionnement)	6,3%	17 381	42%
Opérateur(trice) de transformation des viandes	6,0%	16 613	48%
Attaché(e) commercial(e)	4,8%	13 111	53%
Technicien(ne) de maintenance industrielle	4,7%	12 886	58%
Superviseur(se) de production (fabrication/conditionnement)	4,1%	11 233	62%
Opérateur(trice) hygiène/sanitation	1,8%	5 060	64%
Contrôleur(se) sanitaire/laborantin(e)	1,5%	4 153	65%
Responsable des ventes	1,5%	4 147	67%
Télévendeur(se)/assistant(e) commercial(e)	1,5%	4 154	68%
Conducteur(trice) de process alimentaire	1,4%	3 900	70%

Ces métiers ont des effectifs qui sont à minima de 1.5%, et concernent donc plus de 4.000 personnes chacun.

Suivant les secteurs employeurs (charcuteries, boissons, sucre...), le poids de chacun des métiers varie ; cependant dans chacune des branches, ce sont les mêmes qui ont le plus gros volume d'emploi (mais dans un ordre de classement relatif propre).



Vous trouverez dans le tableau ci-après, et pour chacun des métiers, organisés par famille professionnelles, les effectifs correspondant.

Répartition des effectifs par métier

	répartition des effectifs par métier	%	évaluation effectif total	H	F	effectifs cumulés en %
FAMILLE	effectif total	100%	275162	37%	62%	
COMMERCIALE	attache(e) commercial(e)	4,8%	13 111	26%	74%	5%
	responsable des ventes	1,5%	4 147	27%	73%	6%
	televendeur(se) / assistant(e) commercial(e)	1,5%	4 145	92%	8%	8%
	vendeur(se) magasin	1,4%	3 788	83%	17%	9%
	responsable commercial	0,5%	1 418	15%	85%	10%
	acheteur(se) / negociateur(trice) de matieres premieres alimentaires	0,4%	1 047	24%	76%	10%
	charge(e) de relations clients	0,3%	708	81%	19%	10%
	charge(e) de relation culture	0,2%	592	10%	90%	11%
INNOVATION RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT	gestionnaire de structure de vente	0,1%	312	33%	67%	11%
	formulateur(trice) de produits alimentaires	0,5%	1 480	42%	58%	11%
	chercheur(se) en genie alimentaire	0,3%	793	45%	55%	11%
	responsable R&D	0,2%	492	36%	64%	12%
	chercheur(se) / developpeur(se) en procedes de production	0,1%	277	42%	58%	12%
LABORATOIRE	specialiste nutrition / dietetique	0,1%	233	73%	27%	12%
	controleur(se) sanitaire / laborantin(e)	1,5%	4 153	72%	28%	13%
LOGISTIQUE	analyste sanitaire des aliments	0,4%	1 191	74%	26%	14%
	operateur(trice) logistique	9,2%	25 246	20%	80%	23%
	chauffeur(se) / conducteur(trice) / livreur(se)	1,3%	3 525	1%	99%	24%
	superviseur(se) logistique	1,0%	2 752	16%	84%	25%
	gestionnaire logistique	0,5%	1 470	56%	44%	26%
	responsable plateforme / exploitation / unite logistique / entrepot	0,4%	1 136	20%	80%	26%
	responsable logistique et supply chain	0,2%	563	16%	84%	26%
MAINTENANCE ET TRAVAUX	logisticien(ne)	0,2%	438	51%	49%	27%
	technicien(ne) de maintenance industrielle	4,7%	12 886	1%	99%	31%
	operateur(trice) de maintenance	1,3%	3 607	4%	96%	33%
	superviseur(se) de maintenance	0,6%	1 691	2%	98%	33%
	responsable de maintenance	0,5%	1 413	1%	99%	34%
	charge(e) de methodes	0,3%	802	26%	74%	34%
	chef de projets en installations et évolutions des équipements	0,2%	514	14%	86%	34%
	chaudronnier(e) / tuyauteur(se) / soudeur(se)	0,1%	381	0%	100%	34%
	conducteur(trice) / coordinateur(trice) de travaux	0,1%	338	13%	87%	34%
MARKETING	dessinateur(trice) / projeteur(se)	0,1%	322	5%	95%	35%
	chef de produits / gammes	0,9%	2 396	74%	26%	35%
	responsable marketing	0,2%	585	58%	42%	36%
	charge(e) d'etudes marketing	0,2%	501	70%	30%	36%
PRODUCTION	charge(e) de packaging	0,2%	449	49%	51%	36%
	operateur(trice) de production (fabrication/conditionnement)	17,0%	46 685	49%	51%	53%
	conducteur(trice) de machine(s) de production (fabrication/conditionnement)	9,8%	26 938	38%	62%	63%
	conducteur(trice) de ligne(s) de production (fabrication/conditionnement)	6,3%	17 381	34%	66%	69%
	operateur(trice) de transformation des viandes	6,0%	16 613	32%	68%	75%
	superviseur(se) de production (fabrication/conditionnement)	4,1%	11 233	17%	83%	79%
	operateur(trice) hygiene/sanitation	1,8%	5 060	12%	88%	81%
	conducteur(trice) de process alimentaire	1,4%	3 900	11%	89%	82%
	responsable de production (fabrication/conditionnement)	1,4%	3 732	9%	91%	84%
	operateur(trice) charge(e) de la stabulation d'animaux	1,1%	2 934	9%	91%	85%
	specialiste planning/ordonnancement	0,9%	2 566	43%	57%	86%
	boulangier(e)/patissier(e)	0,7%	1 819	5%	95%	86%
	analyste process de production alimentaire	0,4%	1 039	21%	79%	87%
	QHSSE	controleur(se) qualite	0,7%	1 964	76%	24%
specialiste systeme / assurance qualite		0,5%	1 284	64%	36%	88%
responsable qhsse		0,2%	660	56%	44%	88%
animateur(trice) hse		0,2%	443	50%	50%	88%
specialiste en securite et surete		0,1%	355	38%	62%	88%
specialiste environnement		0,1%	297	39%	61%	89%
	metiers du support et services generaux	11,3%	31 125	68%	32%	100%

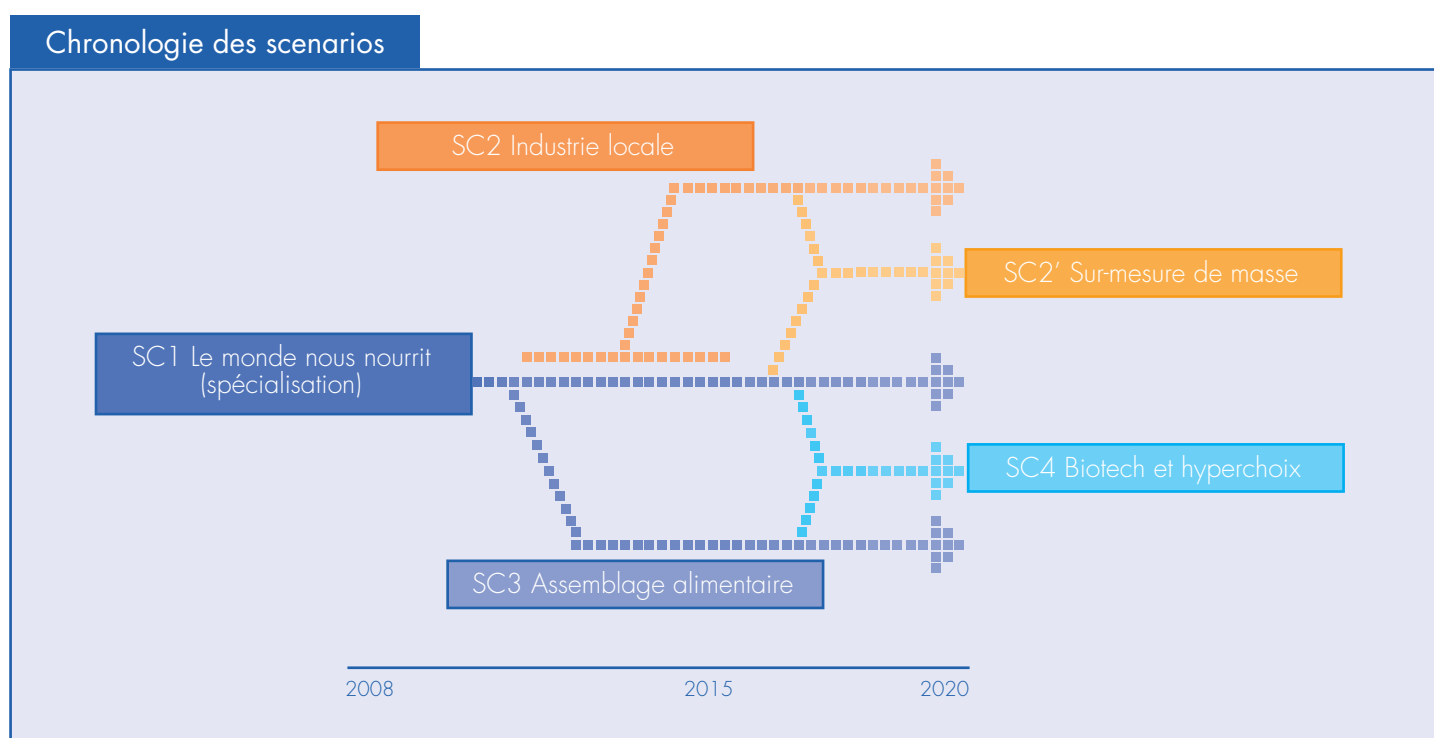
Prospective de l'emploi et des métiers

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries alimentaires a engagé une réflexion prospective, avec l'appui de Futuribles, sur l'avenir des activités des industries alimentaires (étude en annexe).

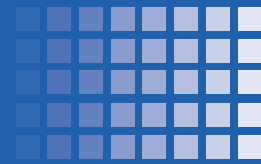
Pour cela, la méthode des scénarios, par analyse morphologique emboîtée, a été utilisée afin de construire les futurs possibles de l'offre et de la demande alimentaire à l'horizon 2020. Ces scénarios reflètent la configuration du secteur, les évolutions de l'offre et de la demande dépendant de contextes économique, social, réglementaire et sociétal.

Ces scénarios n'ont pas vocation à prédire l'avenir mais à offrir un cadre de réflexion en combinant, dans le temps, différentes tendances déjà observables aujourd'hui.

Les scénarios tendanciels qui ont été retenus suit à cette étude ont été repris suivant le schéma ci-dessous :



Cette étude et les scénarios mis en avant offrent ainsi un cadre structuré à l'identification de facteurs qui auront des effets sur l'évolution des métiers. Le présent rapport permet ainsi d'identifier les différents métiers les plus directement impactés par chacun des scénarios et de qualifier les évolutions possibles, et ce afin d'anticiper au mieux des actions d'adaptation aux transformations à venir.



■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ L'évolution des ressources : la prospective démographique du secteur des Industries Alimentaires

L'environnement sectoriel, ses perspectives d'évolution à long terme (*Etude Futuribles*¹) et les stratégies d'entreprises sont des marqueurs de l'évolution des ressources nécessaires à l'activité. Cependant, en terme d'éclairage, il est pertinent de s'interroger sur les projections qui peuvent être faites sur l'emploi actuel pour repérer, toutes choses égales par ailleurs, l'effet certain qu'auront des variables sur cet emploi (telles que les effectifs de départs en retraites, le turn-over et les attritions naturelles). Le fait que ces informations puissent être appliquées de façon différenciées suivant les métiers apporte une information qualitative de valeur certaine en matière d'anticipation sur les besoins de formation, de tensions potentielles et de localisation.

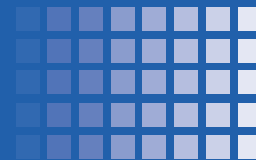
La latitude d'arbitrage des acteurs du secteur s'inscrit dans ces contraintes.

Ainsi, sur la base d'un programme de simulation démographique des effectifs, les résultats qui vont suivre présentent, pour les effectifs présents au 31/12/2008, les volumes d'emplois (par métier) toujours présents au terme des 5 années à venir, toutes choses égales par ailleurs.

■ Hypothèses de simulation

- ▶ Simulation démographique sur les 5 années à venir,
- ▶ Sur la base des effectifs au 31/12/2008 (en réel à partir des données démographiques individuelles de l'échantillon, puis projetée sur la totalité de la population entrant dans le périmètre de Observia à ce jour),
- ▶ Application des tables de l'INED-Institut National d'Etudes Démographiques (tables de mortalité),
- ▶ Application de taux de départs individuels suivant ceux mesurés dans les entreprises de l'échantillon et corrigés
 - Prise en compte des départs à titre de: démission, rupture d'essai, rupture conventionnelle et licenciement individuel (non économique)
 - Taux de rotation fonction de la tranche d'âge des individus
 - Taux de rotation fonction du métier: la population des Attachés Commerciaux étant considérée de façon singulière
- ▶ Aucune hypothèse sur les recrutements n'est réalisée,
- ▶ Les âges de départs en retraite ont été considérés comme étant identique à ceux choisis en Comité de Pilotage et de l'Observation l'année passée (ce qui diffère des taux relevés sur la période écoulée).

¹Voir annexe page III



■ Résultats de simulation démographique

Sur la base de l'effectif au 31/12/2008 en CDI de 256.176 personnes, d'ici fin 2013, 16 % seront parti du secteur, soit 41.500 personnes environ :

- 9% des effectifs 2008 pour les retraites
- 5,5% des effectifs 2008 pour les départs individuels
- 1,5% des effectifs 2008 pour les décès

84% des effectifs 2008 seront toujours présents fin 2013, soit 215.000 personnes

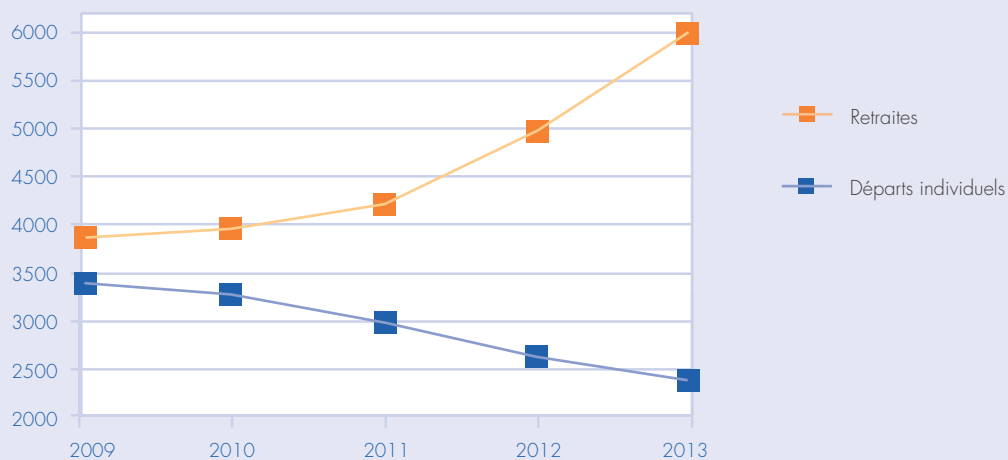
volume des départs

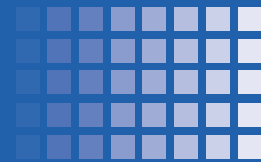
départ des effectifs : 16% de l'emploi au 31/12/2008 soit 41.494 personnes

les effectifs restants : 214.729 personnes

Motifs de sortie	Femmes	Hommes	Total	Effectifs	% départs effectif initial
Retraites	23%	32%	54%	22 548	8,8%
Départs individuels	13%	23%	35%	14 611	5,7%
Attrition naturelle	2%	8%	10%	4 335	1,7%
TOTAL	37%	62%	100%	41 494	16,2%

Les départs par années





■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ Les métiers sensibles

■ Le choix des scénarios et les traits caractéristiques

L'impact de la prospective sur les métiers qui nous intéresse dans le cadre des présents travaux est celle qui concerne les activités et les compétences dans les 4 à 6 prochaines années. Ainsi l'horizon de la prospective globale du secteur sera circonscrit à cet espace temps. Par ailleurs, ainsi que le reflète le schéma précédent, les scénarios ne sont pas équiprobables dans le temps .

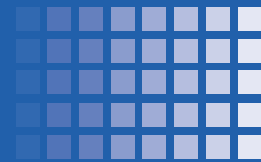
La prospective des métiers étant une prospective à moyen-terme, et non à long terme comme la prospective économique, certains scénarios trop lointain ne peuvent être pris en compte dans le cadre de cette étude.

De plus, le choix d'un des scénarios n'est pas pertinent dans la mesure où l'OBSERVIA regroupe une somme de secteurs soumis à des logiques qui peuvent être très différenciées.

Ainsi afin de repérer dans un premier temps, puis d'identifier les impacts dans un second temps des métiers dits sensibles, les scénarios suivants ont été pris en compte :

- Scénario 1 « Le monde nous nourrit » : marqué par une croissance de la demande, une internationalisation accrue
- La conjugaison des scénario 2 « industrie locale » et 2' « Sur-mesure de masse » : marquée par une croissance, une concentration des activités sur une zone géographique proche (Europe et Bassin Méditerranéen) et de la vente directe.
- Scénario 3 « Assemblage Alimentaire » : marqué par une concentration des entreprises et une diversification des produits.

Le scénario 4 « Biotech et Hyperchoix », n'est pas pris en compte au stade de cette étude, sa perspective de développement se situant plutôt à l'horizon 2015/2020.



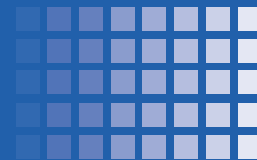
■ L'identification des métiers sensibles

Au regard des scénarios retenus, les métiers sensibles, c'est à dire ceux impactés par une évolution quantitative (à la hausse ou à la baisse) et/ou une évolution qualitative (en terme de compétences), ressortent au nombre de 23. Ce sont les suivants :

Métiers Sensibles	Ensemble des scénarios
Par effets de compétences et de volume	<ul style="list-style-type: none"> • Formulateur(trice) de produits alimentaires • Chercheur(se) en génie alimentaire • Logisticien(ne) • Acheteur(se) / Négociateur(trice) de matières premières alimentaires • Attaché(e) Commercial(e) • Analyste sanitaire des aliments • Technicien(ne) de maintenance industrielle • Chargé(e) des méthodes • Chercheur(se) en procédés de production • Opérateur(trice) Logistique
Par effets volume	<ul style="list-style-type: none"> • Opérateur(trice) de production (fabrication/ conditionnement) • Conducteur(trice) de machine(s) de production (fabrication/ conditionnement) • Conducteur(trice) de ligne(s) de production (fabrication/ conditionnement) • Conducteur(trice) de process • Contrôleur(se) sanitaire / Laborantin(e) • Superviseur(se) de production • Superviseur(se) Logistique • Nutritionniste • Spécialiste système / assurance qualité • Spécialiste environnement • Chargé de relations cultures • Opérateur(trice) de transformation des viandes • Opérateur(trice) de stabulation des animaux

L'ensemble des scénarios impactent à peu près les mêmes métiers, cependant la nature et les conséquences ne sont pas identiques.

Par exemple, l'Opérateur(trice) de Production, quelque soit le scénario, verra ses effectifs affectés, cependant, suivant le cas, cela peut être à l'accroissement ou à la diminution.



La structure de présentation des informations pour chacun des métiers sensibles est identique et permet d'éclairer dans une logique de GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences).

Ainsi, pour chacun des métiers on trouvera pour chacun les informations suivantes :

Aujourd'hui

- ▶ Sa démographie (pour les métiers dont l'effectif est au moins égal à 2%) :
 - Son poids global et la répartition par secteur (permet de mettre en évidence ce qui est commun et ce qui est spécifique à chacun des secteurs, par exemple en matière de formation)
 - La structure d'âge (problématique de renouvellement, de recrutement et de mobilité)
 - La répartition par sexe (gestion des genres)
- ▶ Sa raison d'être et les compétences décrites dans les groupes de travail.

Prospective

- ▶ La démographie de demain (pour les métiers dont l'effectif est égal au moins à 2%) :
 - Hypothèse des effectifs restants à 5 ans après vieillissement de la population, année par année, tenant compte des départs en retraite, du turn-over et des décès, mais ne tenant pas compte d'hypothèses de recrutement ou de variation d'activités.
- ▶ Suivant chacun des scénarios :
 - Un indicateur de tendance en volume d'effectif (croissance, décroissance, stabilité)
 - Les compétences impactées et/ou nouvelles requises par le métier

■ Famille Achats - Commercialisation - Ventes : l'Attaché(e) Commercial(e) - Merchandiseur(se)

▫ Le métier aujourd'hui

▶ Sa démographie

Le métier représente :

- 13.111 personnes
- 44,6% de l'effectif de la famille
- 4,8% de l'effectif global

Caractéristiques démographiques

Répartition par sexe

Hommes : 74% Femmes : 26%

Age moyen : 36,9

Hommes : 38,5 Femmes : 33,0

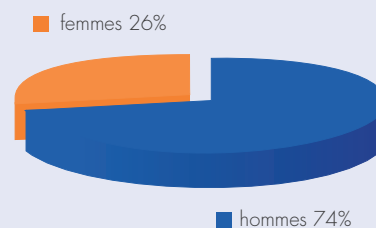
Age median : 36,0

Hommes : 38,0 Femmes : 31,0

Proportion des salariés ayant + de 55 ans : 4,1%

Proportion des salariés ayant - de 26 ans : 13,4%

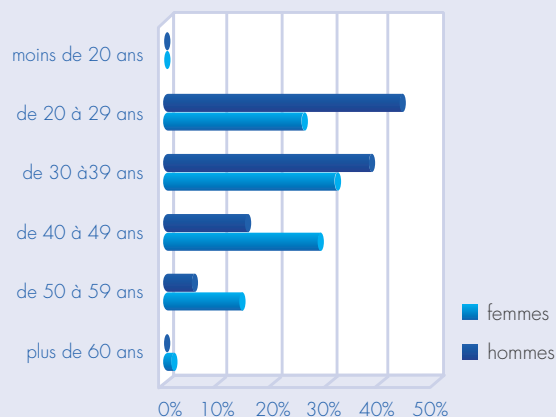
Répartition des effectifs par genre

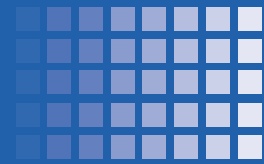


Répartition des effectifs par tranches d'âges

	Ensemble	F	H
Moins de 20 ans	0,1%	0,0%	0,1%
De 20 à 29 ans	30%	43%	25%
De 30 à 39 ans	33%	38%	31%
De 40 à 49 ans	25%	14%	28%
De 50 à 59 ans	11%	4%	14%
Plus de 60 ans	0,7%	0,1%	1,0%
	100%	100%	100%

Répartition des âges par genre



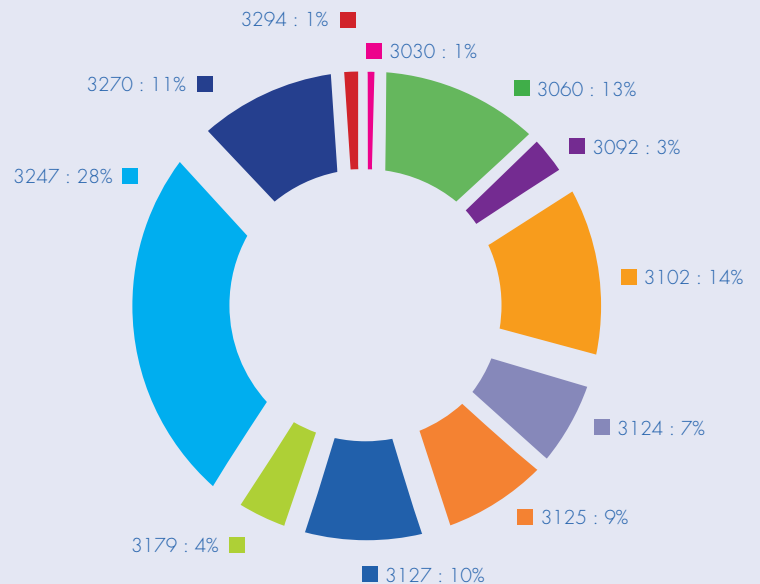


Répartition des effectifs du métiers Attaché(e) Commercial(e) au sein des secteurs

Le métier d'Attaché(e) Commercial(e)/ Merchandiseur(se) représente environ 5% de l'effectif global, sachant que le poids dans chacun des secteurs est différent.

La taille de ces secteurs à son importance ; en effet même si le poids de ce métier est plus élevé dans un secteur par rapport à un autre, ceci n'implique pas un effectif plus nombreux.

Par exemple, 7% des effectifs Attaché(e) commercial(e) travaillent dans le secteur laitier, soit environ 2 200 personnes ; et 13% travaillent dans le Secteur de la Meunerie, ce qui représente presque 2 000 personnes.



► La définition du métier et ses principales compétences

Développer le portefeuille prospects/clients sur un secteur géographique ou sur un marché précis dans le cadre d'objectifs définis. Présenter les caractéristiques et le positionnement des produits. Peut mettre en œuvre l'organisation extérieure de points de vente et/ou de promotions.

- Argumenter, convaincre et conclure une vente
- Développer des relations avec les clients
- Comprendre et suivre les indicateurs d'activités de son périmètre
- Négocier
- Etudier et analyser les marchés/produits dans son domaine d'activité
- Identifier les besoins et attentes des clients / fournisseurs (produits, services)
- Lire, comprendre, analyser et interpréter les données commerciales
- Planifier, organiser et préparer ses activités
- Repérer les informations sur les clients et sur son secteur
- Travailler en équipe ou en réseau
- Utiliser les caractéristiques de l'entreprise / des produits / du secteur et les communiquer
- Utiliser les logiciels commerciaux

□ Demain

▶ Sa démographie

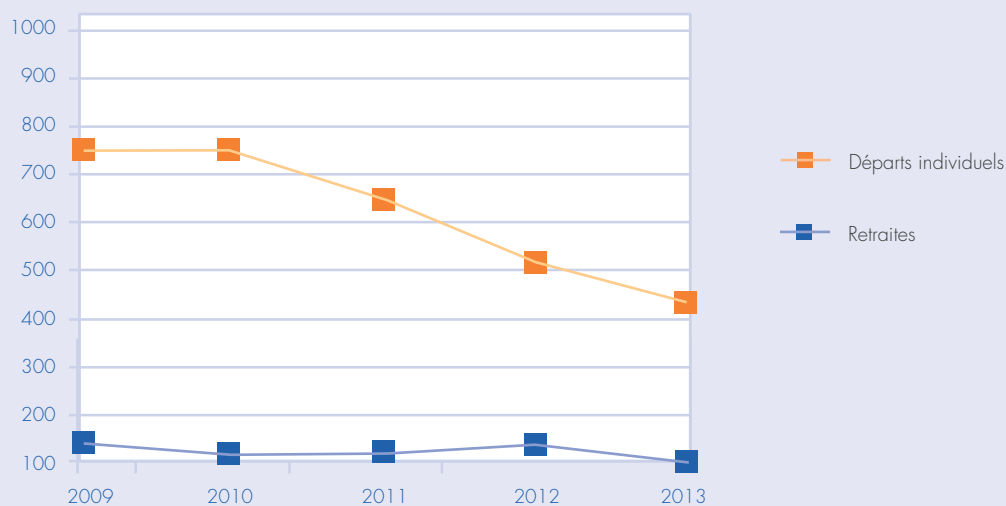
volume des départs

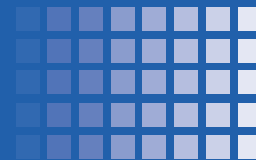
départ des effectifs : 31% de l'emploi au 31/12/2008 soit 3.882 personnes

les effectifs restants : 8.485 personnes




Motifs de sortie	Femme	Hommes	Total	Effectifs	% départs effectif initial
Retraites	0,7%	15,3%	10%	621	5,0%
Départs individuels	21,6%	58,6%	80,3%	3119	25,2%
Attrition naturelle	0,8%	2,6%	3,7%	142	1,1%
TOTAL	23,1%	76,5%	100%	3882	31,4%

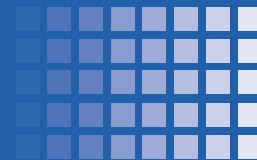
Les départs par années





▫ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel		13.000 personnes soit 4.8% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008				
Effectif à 5 ans		8.500 soit 69% des personnes présentes au 31/12/2008				
		Impact Volume	Impact Qualitatif		Compétences Impactées	
	Tendance	Commentaire	Spécifique	Tendance commune	Spécifiques	Tendance commune
SC1		Concentration des Industries Alimentaires. Diminution de la part des exportations. Forte compétitivité entre les industriels et avec la grande distribution.	Importance du merchandising.			Utilisation de bases de données intégrées ERP et outils de saisie et transmission. Micro-marketing local : organisation et prise en charge d'actions de promotion, et d'image locales.
SC2		Croissance globale du secteur Possible mise en place de réseau de distribution directes au public (télévente, VAD, enseignes mutualisées...)	Organisation également fonction de celle de la grande distribution. Apparition e-commerce et plateforme VAD.	Spécialisation des commerciaux	Travail en réseau au sein d'équipes plus larges, voire matricielles (gamme - segments clients)	Optimisation des visites (production du réseau)
SC3		Concentration des entreprises et diversification qui peut permettre une croissance du nombre d'emploi.	Importance du merchandising. Valorisation de la qualité - des labels (vente de labels au détriment de la marque).			Compétences nouvelles en e-commerce et vente assise.



■ Famille Achats - Commercialisation - Ventes : Acheteur(se) négociateur(trice) de matières premières alimentaires

□ Le métier aujourd'hui

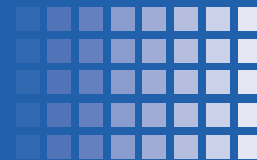
▶ Sa démographie

Moins de 0,5% de l'effectif OBSERVIA au 31/12/2008 (soit 0,4% - environ 1000 personnes)




▶ La définition du métier et ses principales compétences

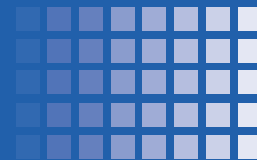
Analyser et prospecter les marchés, choisir les fournisseurs en fonction des impératifs de coûts, de délais, de qualité, de quantité. Négocier et contractualiser les conditions d'achat et d'approvisionnement des matières premières alimentaires, nécessaires à l'entreprise et à son fonctionnement.

- Traiter et assurer les achats (produits, services, matières)
- Etudier et analyser les marchés - produits dans son domaine d'activité
- Gérer les relations fournisseurs et - ou sous-traitants
- Comprendre et suivre les indicateurs d'activités de son périmètre
- Négocier
- Travailler en environnement multiculturel



□ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel		1.000 personnes soit 0.4% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008		
Effectif à 5 ans		Non calculé (seuil insuffisant)		
		Impact Volume	Impact Qualitatif	Compétences Impactées
	Tendance	Commentaire	Spécifique	Spécifiques
SC1		Concentration Industrielle. Accroissement des importations en matières premières et produits semi-transformés. Diversification accrue des zones d'approvisionnement.	Multiplicité des sources d'approvisionnement (formalités, langues)	Activités de sourcing sur de périmètres élargis. Contractualisation, couverture des risques prix, accentuation et complexification des formalités de transports et douanes. Intégration process et système qualité très forte. Moins de visibilité directe des produits et matières premières (distance, diversité). Environnement de plus en plus multiculturels.
SC2			Sourcing ciblé sur une zone géographique (France et pourtour méditerranéen). Connaissance des zones de localisation de production. contraintes de coût transports plus important.	Activités en réseaux et en système intégrés (production notamment).
SC3		Positionnement sur des nouveaux créneaux (pour l'assemblage de produits alimentaires).	Différenciation des spécialités des acheteurs plus : entre des produits à origine culturelle forte (label, terroir...) et d'autres produits plus standards.	Activités de sourcing sur des gammes de produits élargis.



■ Famille Achats - Commercialisation - Ventes : Chargé(e) de relation culture

□ Le métier aujourd'hui

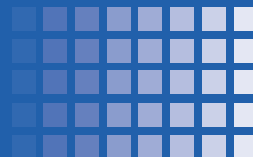
▶ Sa démographie

Moins de 0,5% de l'effectif OBSERVIA au 31/12/2008 (soit 0,2% - environ 600 personnes)




▶ La définition du métier et ses principales compétences

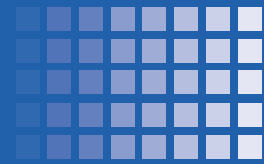
Accompagner, conseiller, fournir une assistance et un suivi technique auprès des éleveurs et producteurs dans la conduite technique de leurs exploitations (végétales ou animales) en vue d'assurer des conditions déterminées de production, de coûts et de qualité.

- Identifier les besoins et attentes des clients - fournisseurs (produits, services)
- Diagnostiquer et analyser les informations qualité et environnement au sein des exploitations des producteurs
- Evaluer les risques relatifs à l'environnement, l'hygiène et la sécurité et les mesures à adopter
- Identifier, détecter et adapter les méthodes techniques nécessaires aux producteurs dans le milieu considéré (production agricole, élevage...)
- Planifier, organiser et préparer ses activités
- Utiliser les caractéristiques de l'entreprise - des produits - du secteur et les communiquer
- Comprendre et suivre les indicateurs d'activités de son périmètre



□ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel	600 personnes soit 0.2% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008					
Effectif à 5 ans	Non calculé (seuil insuffisant)					
	Impact Volume		Impact Qualitatif		Compétences Impactées	
	Tendance	Commentaire	Spécifique	Tendance commune	Spécifiques	Tendance commune
SC1		Accroissement des importations en matières premières et semi-produits sauf les produits terroirs.		Des besoins spécifiques d'action au delà du champ national. Répartition entre acheteur - négociateur et ce métier à organiser.		Prise en compte de caractéristiques liées au pays (langues, cultures locales, modes de gestion agricole). Sur certains pôles besoin d'accroître le niveau de maîtrise des compétences du métier.
SC2		Développement de l'agriculture biologique d'un côté et agriculture intensive de l'autre.	Différenciation des connaissances et formations sur les structures bio et les structures intensives.		Accompagnement des agriculteurs sur la mise en place de démarches bio, et de labellisation	
SC3						



■ Famille Production : Opérateur (trice) de production (fabrication/conditionnement)

□ Le métier aujourd'hui

► Sa démographie

Le métier représente :

- 46.685 personnes
- 33,2% de l'effectif de la famille
- 17,2 % de l'effectif global

Caractéristiques démographiques

Répartition par sexe

Hommes : 51% Femmes : 49%

Age moyen : 41,0

Hommes : 39,4 Femmes : 41,8

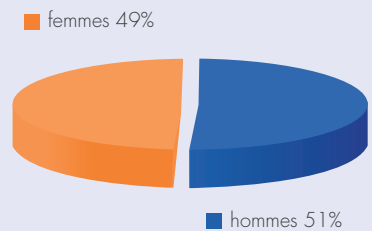
Age median : 39,0

Hommes : 37,0 Femmes : 41,0

Proportion des salariés ayant + de 55 ans : 6,2%

Proportion des salariés ayant - de 26 ans : 10,7%

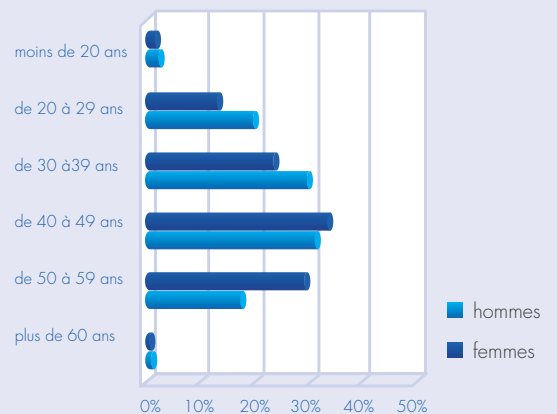
Répartition des effectifs par genre

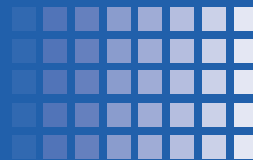


Répartition des effectifs par tranches d'âges

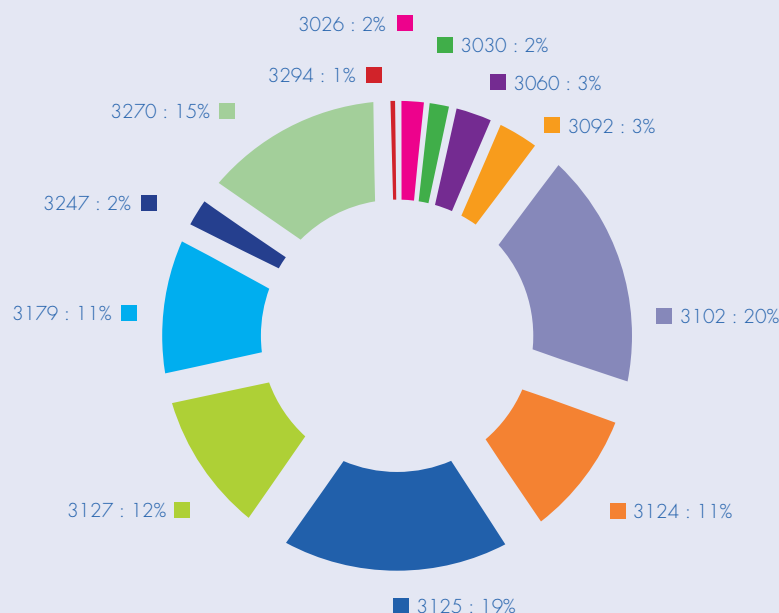
	Ensemble	F	H
Moins de 20 ans	1,6%	1,3%	1,9%
De 20 à 29 ans	17%	14%	20%
De 30 à 39 ans	26%	23%	29%
De 40 à 49 ans	32%	34%	31%
De 50 à 59 ans	23%	28%	17%
Plus de 60 ans	0,7%	0,6%	0,8%
	100%	100%	100%

Répartition des âges par genre





Opérateur(trice) de Production



► La définition du métier et ses principales compétences

Approvisionner, réaliser une ou plusieurs étapes de production et/ou de conditionnement, manuellement ou sur des machines automatisées, suivant des modes opératoires déterminés. Contrôler sa production suivant des consignes et des normes QHSE.

- Lire et renseigner les documents de pilotage des opérations réalisées
- Manipuler des matières et/ou produits et/ou articles de conditionnement notamment suivant les règles d'hygiène, de sécurité alimentaire, d'environnement et de sécurité (gestes et postures, procédures ...)
- Apprécier les informations données par les instruments de mesure et systèmes de conduite de son poste
- Apprécier le déroulement des opérations par tous moyens sensoriels (acuité visuelle, auditive...)
- Apprécier la qualité et la conformité des matières, produits et emballages (altération, écart HACCP, conservation,...)

□ Demain

▶ Sa démographie

volume des départs

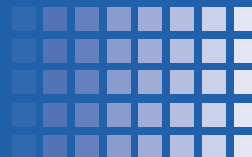
départ des effectifs : 15% de l'emploi au 31/12/2008 soit 6.368 personnes

les effectifs restants : 34.732 personnes

Motifs de sortie	Femme	Hommes	Total	Effectifs	% départs effectif initial
Retraites	39,4%	24,5%	64,1%	4081	9,9%
Départs individuels	12,4%	12,9%	25,4%	1618	3,9%
Attrition naturelle	4,3%	6,1%	10,5%	669	1,6%
TOTAL	56,2%	43,6%	100%	6368	15,5%

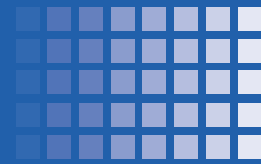
Les départs par années





□ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel	46 700 personnes soit 17,2% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008				
Effectif à 5 ans	34 700 soit 85% des personnes au 31/12/2008				
	Impact Volume		Impact Qualitatif		Compétences Impactées
	Tendance	Commentaire	Spécifique	Tendance commune	Tendance commune
SC1		<p>Délocalisation de certaines activités de première transformation, hormis certains pôles produits.</p> <p>Automatisation importante sauf pour certaines activités très manuelles (par exemple la fabrication du fromage).</p>	<p>Mise en place de logiciels de gestion de production, les compétences informatiques se développent dans des emplois qui traditionnellement n'en utilisaient pas.</p> <p>Mise en place de chaîne de traçabilité encore plus exhaustive et de contrôle à l'arrivée des produits.</p>		<p>Elévation du niveau général et des compétences techniques.</p> <p>L'automatisation est une variable commune entre les 3 scénarios, ainsi, les compétences suivantes seront renforcées :</p> <p>Apprécier les informations données par les instruments de mesure et systèmes de conduite de son poste</p> <p>Apprécier la qualité et la conformité des matières, produits et emballages (altération, écart HACCP, conservation,...)</p>
SC2		<p>Développement du marché avec la localisation des sites industriels.</p>		<p>Poursuite de l'automatisation et de la robotisation pour certaines activités.</p>	<p>Nouvelle compétence : Utiliser des logiciels de gestion de production et logiciels informatiques.</p>
SC3		<p>Hausse du pouvoir d'achat des consommateurs.</p> <p>Plats prêts à l'emploi.</p> <p>Prix du transport élevé ce qui tend à rapprocher les structures de production plus près des consommateurs.</p>	<p>Flexibilisation des conditionnements.</p> <p>Evolution sur la traçabilité et le contrôle qualité des ingrédients de base (contrôle biologique, toxicologique)</p>		



■ Famille Production : Opérateur (trice) de transformation des viandes

▫ Le métier aujourd'hui

► Sa démographie

Le métier représente :

- 16.613 personnes
- 11,8% de l'effectif de la famille
- 6,0% de l'effectif global

Caractéristiques démographiques

Répartition par sexe

Hommes : 68% Femmes : 32%

Age moyen : 42,6

Hommes : 42,4 Femmes : 42,3

Age median : 42,0

Hommes : 42,0 Femmes : 42,0

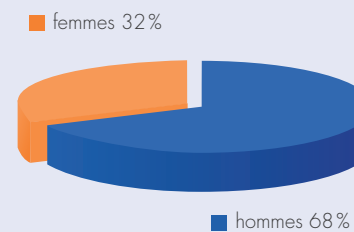
Proportion des salariés ayant + de 55 ans : 3,9%

Proportion des salariés ayant - de 26 ans : 6,6%

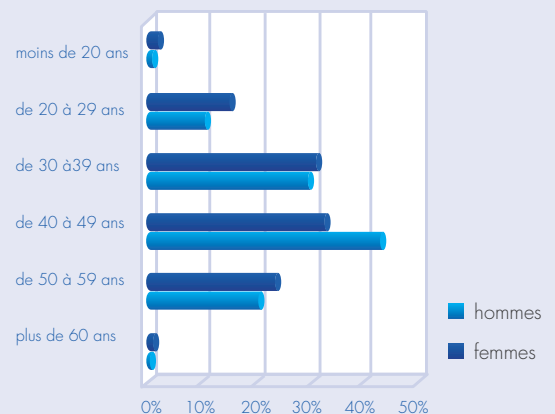
Répartition des effectifs par tranches d'âges

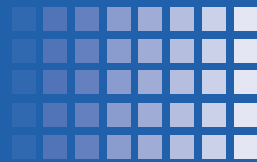
	Ensemble	F	H
Moins de 20 ans	1,2%	1,8%	0,9%
De 20 à 29 ans	11%	14%	10%
De 30 à 39 ans	29%	30%	28%
De 40 à 49 ans	38%	31%	42%
De 50 à 59 ans	20%	22%	19%
Plus de 60 ans	0,5%	0,9%	0,3%
	100%	100%	100%

Répartition des effectifs par genre

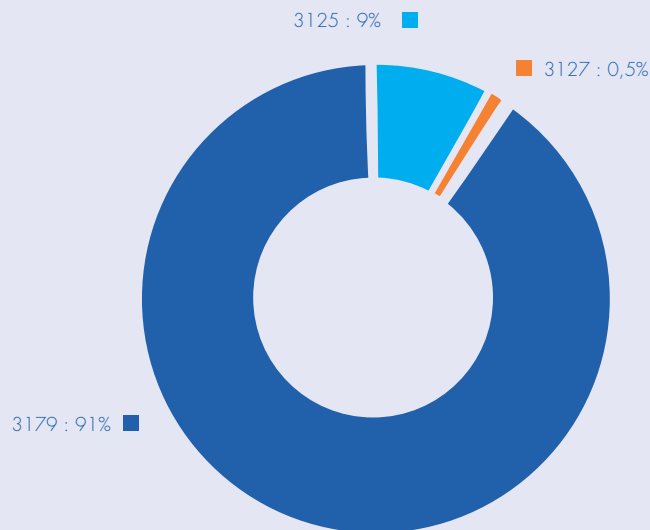


Répartition des âges par genre





Opérateur(trice) de transformation des viandes



► La définition du métier et ses principales compétences

Procéder aux différentes opérations concourant à la transformation des viandes, depuis l'abattage des animaux, le désossage, jusqu'à la découpe, la préparation et le conditionnement des viandes (bovine, ovine, porcine) en quartiers ou morceaux, ainsi que des volailles et des gibiers.

- Utiliser des outils (pistolets pneumatiques, couteaux, cisailles, scies...) et des appareils (machines à hacher, à embosser...)
- Apprécier la qualité et la conformité des matières, produits et emballages (altération, écart HACCP, conservation,...)
- Apprécier le déroulement des opérations par tous moyens sensoriels (acuité visuelle, auditive...)
- Lire et renseigner les documents de pilotage des opérations réalisées
- Manipuler des matières et/ou produits et/ou articles de conditionnement notamment suivant les règles d'hygiène, de sécurité alimentaire, d'environnement et de sécurité (gestes et postures, procédures ...)
- Suivre les plans et schémas de découpe

□ Demain

▶ Sa démographie

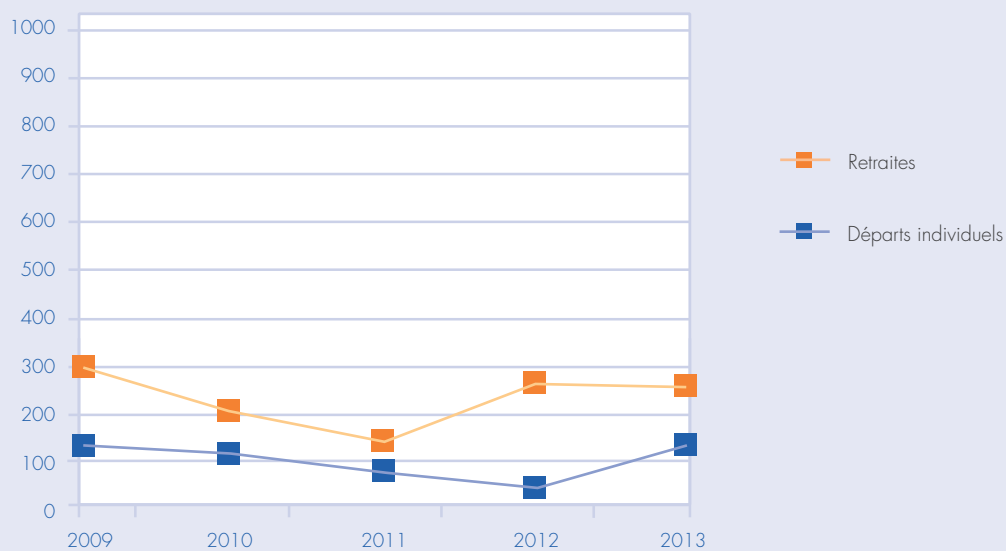
volume des départs

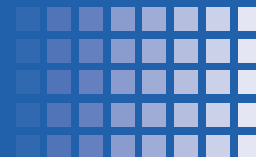
départ des effectifs : 13% de l'emploi au 31/12/2008 soit 1.987 personnes

les effectifs restants : 13.154 personnes




Motifs de sortie	Femme	Hommes	Total	Effectifs	% départs effectif initial
Retraites	22,3%	36,8%	59,1%	1175	7,8%
Départs individuels	5,9%	19,9%	25,9%	515	3,4%
Attrition naturelle	2,4%	12,4%	14,9%	297	2,0%
TOTAL	30,6%	69,1%	100%	1987	13,1%

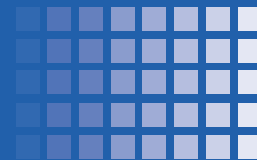
Les départs par années





□ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel	16 600 personnes soit 6% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008			
Effectif à 5 ans	13 150 soit 87% des personnes au 31/12/2008			
	Impact Volume		Impact Qualitatif	Compétences Impactées
	Tendance	Commentaire	Tendance commune	Tendance commune
SC1		Délocalisation de la découpe et achat des produits 5D (Désossé, découpé, découenné...) à l'étranger Apport de machines-outils.	Modification en ce qui concerne les outils de découpe (machine à jet par exemple) qui pour une partie va faire évoluer ce métier d'opérateur à conducteur de machine.	Utiliser des outils (pistolets pneumatiques, couteaux, cisailles, scies...) et des appareils (machines à hacher, à embosser...) Suivre les plans et schémas de découpe. Nouvelle compétence : Conduire un équipement industriel.
SC2		Apport machines-outils		
SC3				



■ Famille Production : Opérateur (trice) chargé(e) de la stabulation d'animaux

□ Le métier aujourd'hui

▶ Sa démographie

1,1% soit 2.934 personnes exerçant ce métier.




Métier à dominance forte masculine. Exercé dans la branche Industries et Commerce en gros des Viandes.

▶ La définition du métiers et ses principales compétences

Pour une espèce ou plusieurs espèces d'animaux, accueillir, sécuriser et entretenir le déchargement. Procéder aux soins, aux tris et accompagner les différents services vétérinaires et spécialisés.

- Apprécier le déroulement des opérations par tous moyens sensoriels (acuité visuelle, auditive...)
- Manipuler les animaux à héberger et à surveiller
- Détecter les anomalies sur les animaux (défaut documentaire, erreur d'identification, état anormal) et mener les actions nécessaires (intervenir, signaler...)
- Lire et renseigner les documents de pilotage des opérations réalisées

□ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel	16.600 personnes soit 6% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008		
Effectif à 5 ans	13.150 soit 87% des personnes au 31/12/2008		
	Impact Volume		Impact Qualitatif
	Tendance	Commentaire	Tendance commune
SC1		Suit la production de viande et d'abattage d'animaux sur le territoire Français.	Prise en compte du bien être des animaux notamment via les groupe de consommateurs et/ou de pression. spécificité liée aux produits premiums.
SC2			
SC3			
			Compétences Impactées
			Tendance commune
			Renforcement des compétences : Manipuler les animaux à héberger et à surveiller. Détecter les anomalies sur les animaux (défaut documentaire, erreur d'identification, état anormal) et mener les actions nécessaires (intervenir, signaler...)

■ Famille Production : Conducteur(trice) de machine(s) de production (fabrication - conditionnement)

▫ Le métier aujourd'hui

► Sa démographie

Le métier représente :

- 26.938 personnes
- 19,2% de l'effectif de la famille
- 9,8% de l'effectif global

Caractéristiques démographiques

Répartition par sexe

Hommes : 62% Femmes : 38%

Age moyen : 41,1

Hommes : 40,0 Femmes : 43,1

Age median : 41,0

Hommes : 39,0 Femmes : 44,0

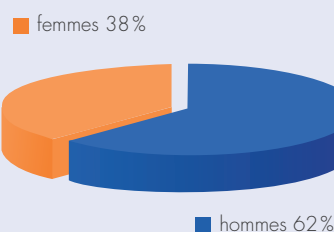
Proportion des salariés ayant + de 55 ans : 5,8%

Proportion des salariés ayant - de 26 ans : 5,3%

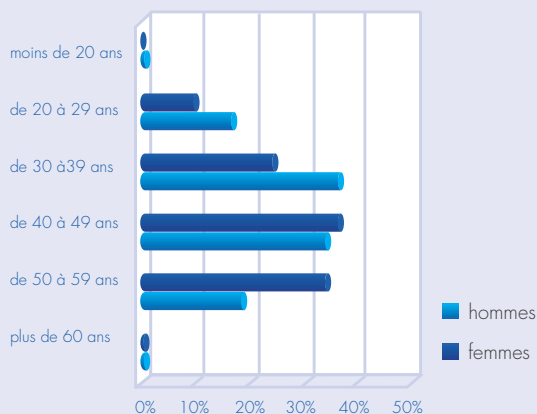
Répartition des effectifs par tranches d'âges

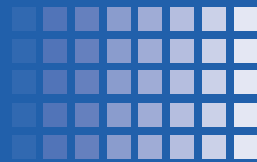
	Ensemble	F	H
Moins de 20 ans	0,1%	0,0%	0,2%
De 20 à 29 ans	13%	9%	15%
De 30 à 39 ans	30%	22%	35%
De 40 à 49 ans	34%	35%	33%
De 50 à 59 ans	23%	33%	17%
Plus de 60 ans	0,3%	0,5%	0,2%
	100%	100%	100%

Répartition des effectifs par genre

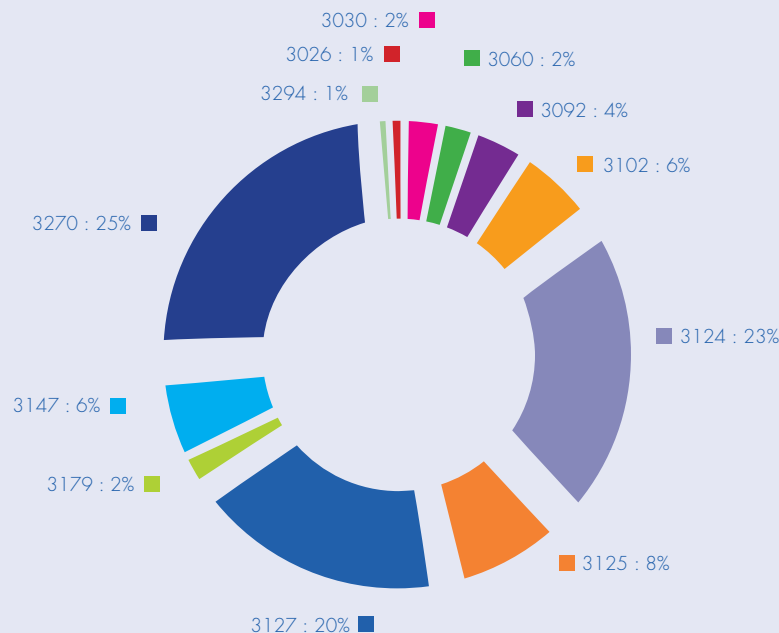


Répartition des âges par genre





Conducteur(trice) de machine(s) de production



► La définition du métier et ses principales compétences

Conduire une ou plusieurs machines intégrées ou non dans une ligne de fabrication ou de conditionnement.

- Lire et renseigner les documents de pilotage des opérations réalisées
- Comprendre et suivre les indicateurs d'activités de son périmètre
- Maintenir des équipements (1er niveau)
- Apprécier la qualité et la conformité des matières, produits et emballages (altération, écart HACCP, conservation,...)
- Identifier, diagnostiquer et traiter une anomalie, un dysfonctionnement, un risque (machine, qualité produits, environnement, incendie, accident); évaluer l'urgence d'une intervention externe en fonction du degré de gravité
- Apprécier la qualité des opérations par tous moyens techniques et sensoriels (acuité visuelle, auditive...)
- Conduire les équipements industriels (mise en route, arrêt, réglages, appels de programmes, changement de formats...)

▫ Demain

▶ Sa démographie

volume des départs

départ des effectifs : 16% de l'emploi au 31/12/2008 soit 4.057 personnes

les effectifs restants : 21.374 personnes

Motifs de sortie	Femme	Hommes	Total	Effectifs	% départs effectif initial
Retraites	34,5%	24,1%	58,7%	2 380	9,4%
Départs individuels	10,3%	20%	30,4%	1 234	4,9%
Attrition naturelle	1,8%	8,8%	10,9%	443	1,7%
TOTAL	46,6%	52,9%	100%	4 057	16,0%

Les départs par années



▫ Prospective suivant les scénarios

Prospective commune entre le métier de conducteur(trice) de machine(s) et celui de conducteur(trice) de lignes de production (fabrication/conditionnement) ; l'organisation est liée au process de production dans les entreprises (voir page 49).

■ Famille Production : Conducteur(trice) de ligne(s) de production (fabrication - conditionnement)

▫ Le métier aujourd'hui

► Sa démographie

Le métier représente :

- 17.381 personnes
- 12,4% de l'effectif de la famille
- 6,3 % de l'effectif global

Caractéristiques démographiques

Répartition par sexe

Hommes : 66% Femmes : 34%

Age moyen : 38,9

Hommes : 38,3 Femmes : 41,0

Age median : 38,0

Hommes : 37,0 Femmes : 39,0

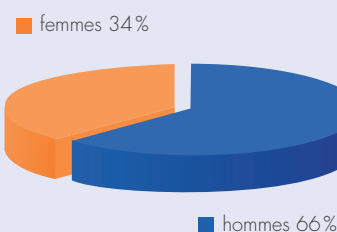
Proportion des salariés ayant + de 55 ans : 3,5%

Proportion des salariés ayant - de 26 ans : 4,9%

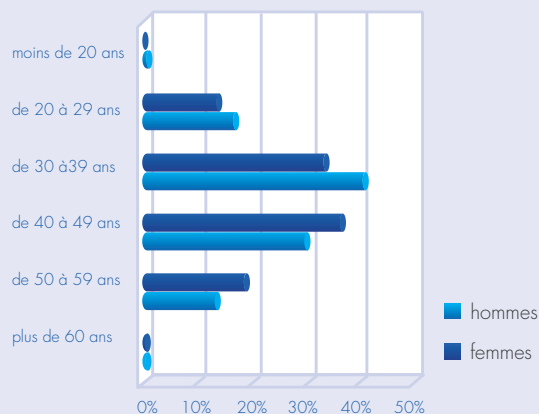
Répartition des effectifs par tranches d'âges

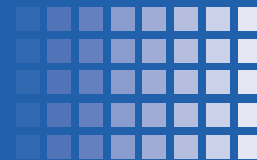
	Ensemble	F	H
Moins de 20 ans	0,1%	0,0%	0,2%
De 20 à 29 ans	15%	14%	16%
De 30 à 39 ans	38%	33%	41%
De 40 à 49 ans	31%	35%	29%
De 50 à 59 ans	15%	18%	13%
Plus de 60 ans	0,3%	0,5%	0,2%
	100%	100%	100%

Répartition des effectifs par genre

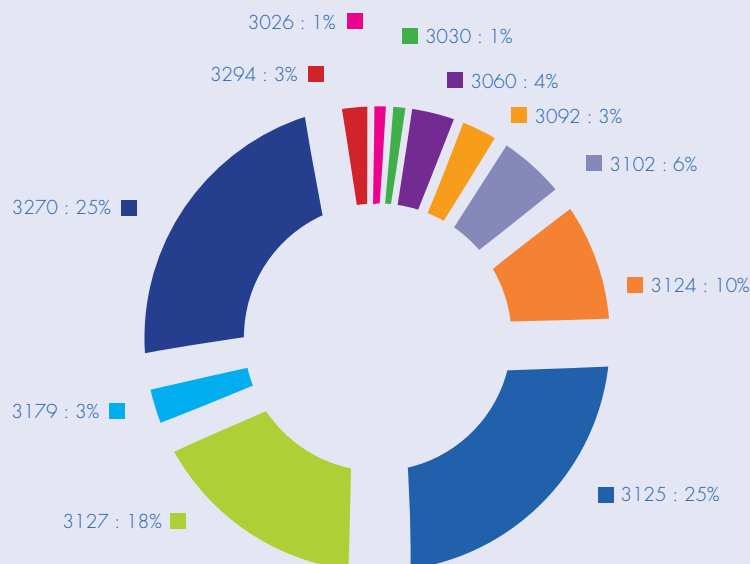


Répartition des âges par genre





Conducteur(trice) de ligne(s) de Production



► La définition du métier et ses principales compétences

Préparer, organiser et contrôler les activités des installations constituant une ligne de production ou de conditionnement complète. Contrôler les applications des règles de QHSSE.

- Apprécier la qualité et la conformité des matières, produits et emballages (altération, écart HACCP, conservation,...)
- Apprécier la qualité des opérations par tous moyens techniques et sensoriels (acuité visuelle, auditive...)
- Conduire les équipements industriels (mise en route, arrêt, réglages, appels de programmes, changement de formats...)
- Identifier, diagnostiquer et traiter une anomalie, un dysfonctionnement, un risque (machine, qualité produits, environnement, incendie, accident); évaluer l'urgence d'une intervention externe en fonction du degré de gravité
- Lire et renseigner les documents de pilotage des opérations réalisées
- Maintenir des équipements - 1er niveau
- Comprendre et suivre les indicateurs d'activités de son périmètre
- Répartir le travail, appuyer et suivre les opérateurs affectés à sa ligne
- Réguler la ligne

□ Demain

▶ Sa démographie

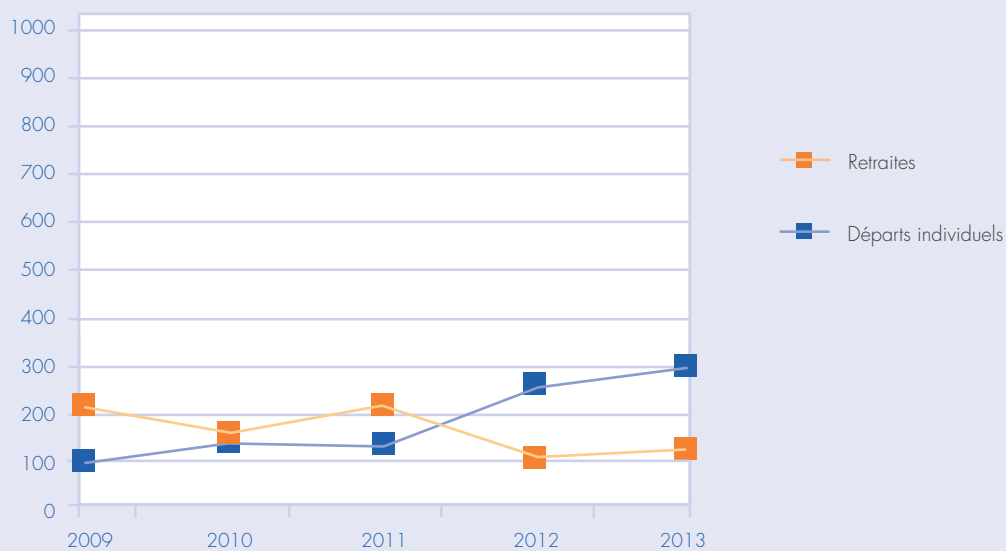
volume des départs

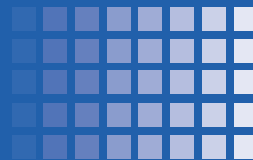
départ des effectifs : 13% de l'emploi au 31/12/2008 soit 2.140 personnes

les effectifs restants : 14.405 personnes

Motifs de sortie	Femme	Hommes	Total	Effectifs	% départs effectif initial
Retraites	22,1%	23,3%	45,7%	977	5,9%
Départs individuels	16,9%	23,9%	40,8%	874	5,3%
Attrition naturelle	3,8%	9,3%	13,5%	289	1,7%
TOTAL	42,9%	56,5%	100%	2 140	12,9%

Les départs par années








▫ Prospective suivant les scénarios

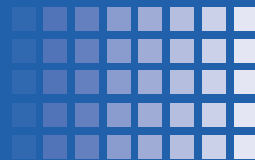
Métier : Conducteur(trice) de machine(s) de production (fabrication/conditionnement)

Effectif actuel	26.900 personnes soit 9.8% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008
Effectif à 5 ans	21.380 soit 84% des personnes au 31/12/2008

Métier : Conducteur(trice) de ligne de production (fabrication/conditionnement)

Effectif actuel	17.380 personnes soit 6.3% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008
Effectif à 5 ans	14.400 soit 87% des pers.au 31/12/2008

	Impact Volume		Impact Qualitatif	Compétences Impactées	
	Tendance	Commentaire	Spécifique	Spécifiques	Tendance commune
SC1		Automatisation plus importante. Délocalisation de certaines activités de première transformation.	Impacte principalement sur le quantitatif.		Automatisation plus forte pousse à la mise en place de logiciels de gestion de production qui vient enrichir les compétences du conducteur.
SC2		La diversité des gammes a un impact différent en fonction des produits et process de production : - si robotisation alors métier en forte décroissance. - si pas de robotisation, alors métier stable à croissant., différentes machines pour petites unités de production.	Amélioration de la qualification ; la production sur mesure peut faire intervenir directement les conducteurs de machines dans le paramétrage et la fréquence des changements de recettes.	Renforcement de la compétence technique: Conduire les équipements industriels (mise en route, arrêt, réglages, appels de programmes, changement de formats...) Spécialisation sur le réglage des paramètres de production - de conditionnement	Maintenance de 1er niveau de plus en plus intégrée à ce métier.
SC3		Plus de reconditionnement pour l'adaptation des produits.	Plus de flexibilisation dans les conditionnements.	conduite de plusieurs machines - lignes (flots)	



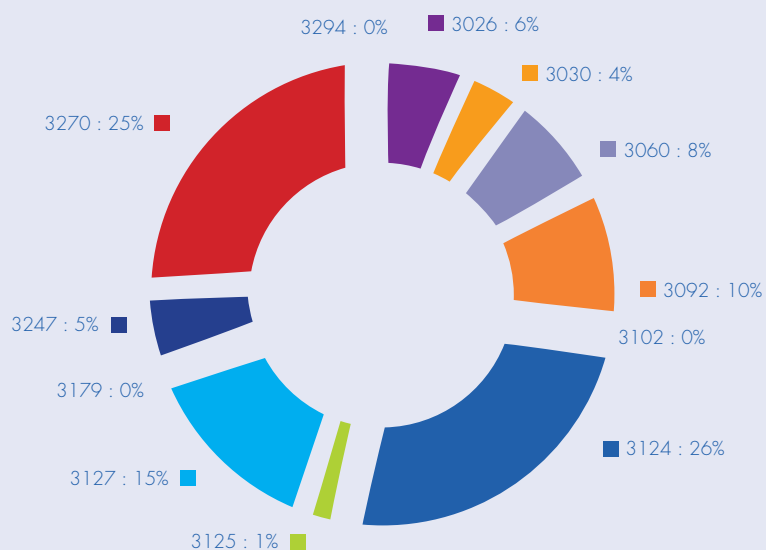
■ Famille Production : Conducteur(trice) de process alimentaire

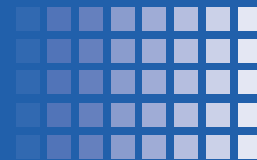
▫ Le métier aujourd'hui

▶ Sa démographie

1,4% soit 3.900 personnes, à dominante masculine.

Conducteur(trice) de Process alimentaire





► La définition du métier et ses principales compétences

Piloter une installation agroalimentaire intégrée d'appareils et de machines (tout procédé : chimique, physique, biologique, mécanique), à partir d'une unité de contrôle et de commande (tableaux synoptiques, écrans, consoles et moniteurs informatiques...). Contrôler l'application de formules et de recettes de traitement, de transformation ou de composition de matières et produits alimentaires. Procéder aux réglages et modifications des paramètres à partir des indications techniques et des caractéristiques des produits. Gérer la non-conformité de la production en termes d'hygiène, sécurité, quantité et qualité, pour son périmètre.

- Comprendre et suivre les indicateurs d'activités de son périmètre
- Maintenir des équipements - 1er niveau
- Apprécier la qualité et la conformité des matières, produits et emballages (altération, écart HACCP, conservation,...)
- Identifier, diagnostiquer et traiter une anomalie, un dysfonctionnement, un risque (machine, qualité produits, environnement, incendie, accident); évaluer l'urgence d'une intervention externe en fonction du degré de gravité
- Réguler la ligne
- Identifier et spatialiser le procédé de fabrication
- Programmer et paramétrer des dispositifs de contrôle, régulation, automatisme et/ou de commande (alimentation, fonctionnement, nettoyage, surveillance, transfert...)
- Lire et renseigner les documents de pilotage des opérations réalisées

▫ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel	3.900 personnes soit 1,4% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008		
Effectif à 5 ans	Non calculé (seuil insuffisant)		
	Impact Volume	Impact Qualitatif	Compétences Impactées
	Tendance	Commentaire	Tendance commune
SC1 SC2 SC3	Implique des changements lourds au niveau du process de production, que nous ne pouvons détecter au travers de cette étude. Cependant, ces changements qui peuvent intervenir, sont totalement indépendants des scénarios de prospective		

■ Famille Production : Superviseur(se) de production (fabrication - conditionnement)

▫ Le métier aujourd'hui

► Sa démographie

Le métier représente :

- 11.233 personnes
- 8,0% de l'effectif de la famille
- 4,1 % de l'effectif global

Caractéristiques démographiques

Répartition par sexe

Hommes : 83% Femmes : 17%

Age moyen : 42

Hommes : 42,1 Femmes : 39,7

Age median : 41

Hommes : 41 Femmes : 39

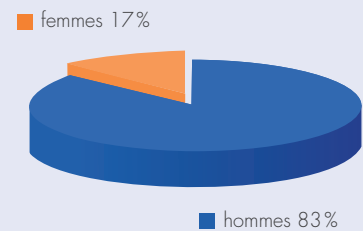
Proportion des salariés ayant + de 55 ans : 3,8%

Proportion des salariés ayant - de 26 ans : 2,1%

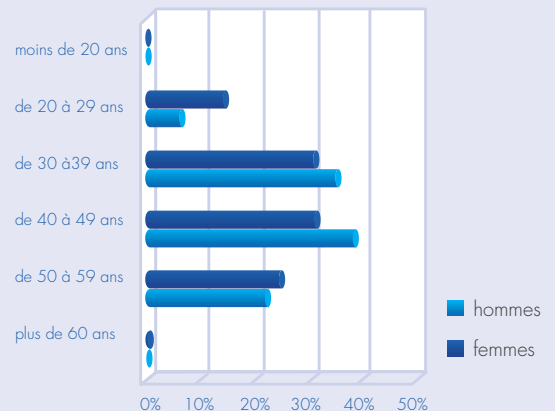
Répartition des effectifs par tranches d'âges

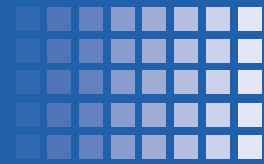
	Ensemble	F	H
Moins de 20 ans	0,0%	0,0%	0,0%
De 20 à 29 ans	7%	14%	6%
De 30 à 39 ans	34%	30%	35%
De 40 à 49 ans	37%	30%	38%
De 50 à 59 ans	22%	25%	22%
Plus de 60 ans	0,2%	0,6%	0,1%
	100%	100%	100%

Répartition des effectifs par genre

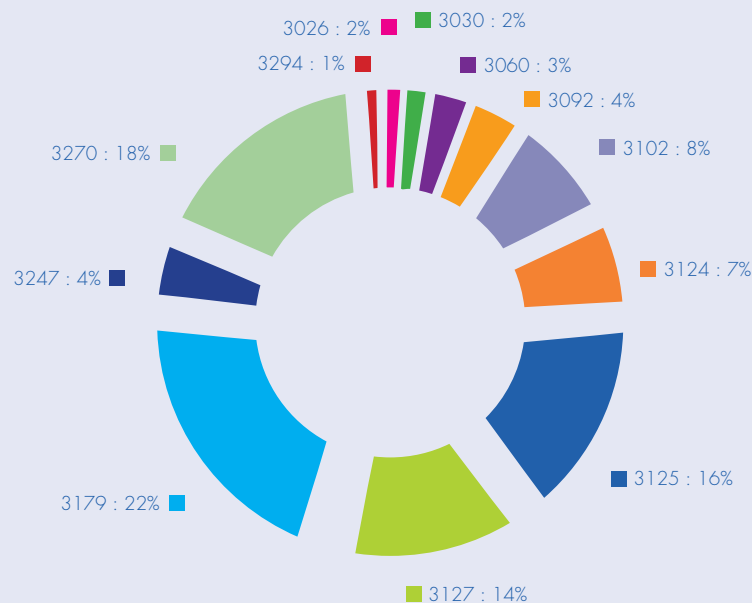


Répartition des âges par genre





Superviseur(se) de Production



► La définition du métier et ses principales compétences

Mettre en œuvre le programme quotidien de production planifié, les moyens humains, matières, techniques de l'unité de production en respectant et faisant respecter les règles de QHSSE. Animer directement une équipe, au minimum à 50% de son temps.

- Répartir le travail et organiser les moyens et ressources
- Animer un groupe de travail
- Communiquer sur les interventions prévues/réalisées (causes, impacts, solutions techniques) auprès des différents interlocuteurs concernés
- Comprendre et suivre les indicateurs d'activités de son périmètre
- Décider et arbitrer
- Evaluer et développer les compétences et performances de son équipe
- Exercer un leadership
- Etudier, formaliser, suivre et communiquer les indicateurs quantitatifs et qualitatifs
- Mettre en œuvre des solutions temporaires et/ou d'ajustement et assurer la continuité et la sécurité de la production
- Identifier, diagnostiquer et traiter une anomalie, un dysfonctionnement, un risque (machine, qualité produits, environnement, incendie, accident); évaluer l'urgence d'une intervention externe en fonction du degré de gravité
- Utiliser les logiciels de gestion de production

□ Demain

▶ Sa démographie

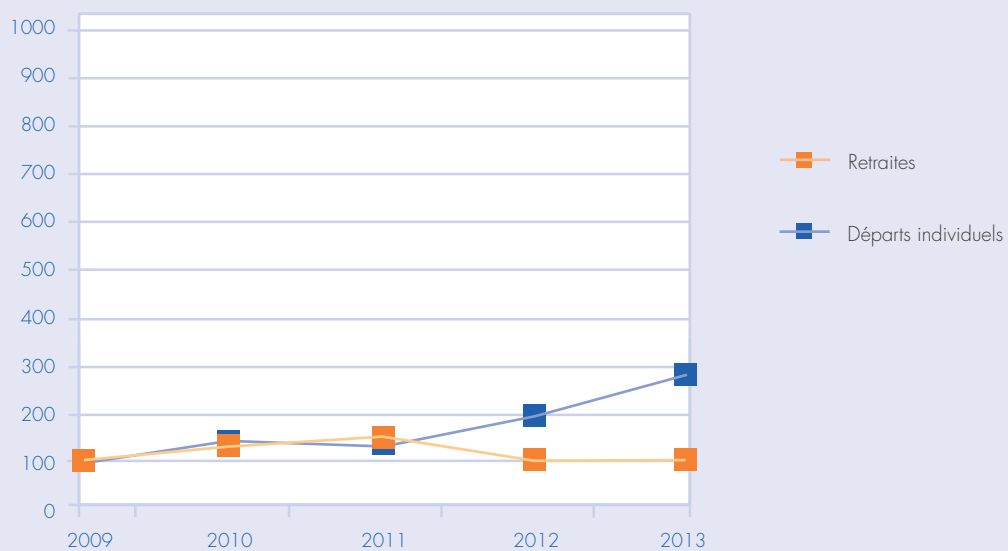
volume des départs

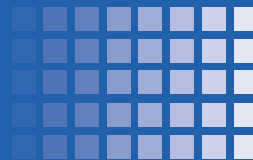
départ des effectifs : 15 % de l'emploi au 31/12/2008 soit 1.635 personnes

les effectifs restants : 9.334 personnes

Motifs de sortie	Femme	Hommes	Total	Effectifs	% départs effectif initial
Retraites	13,0%	38,4%	51,6%	843	7,7%
Départs individuels	4,3%	29,2%	33,7%	551	5,0%
Attrition naturelle	0,7%	13,3%	14,7%	241	2,2%
TOTAL	18,0%	80,9%	100%	1 635	14,9%

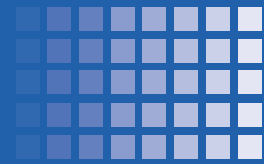
Les départs par années





□ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel	11.230 personnes soit 4.1% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008			
Effectif à 5 ans	9.330 soit 85% des pers.au 31/12/2008			
	Impact Volume		Impact Qualitatif	Compétences Impactées
	Tendance	Commentaire	Tendance commune	Tendance commune
SC1		Suit le volume de la production. Effet de concentration des entreprises.	Ne joue que sur le quantitatif.	Niveau de technicité en augmentation sur : - l'utilisation des systèmes d'information et des logiciels - l'étude, la formalisation, le suivi et la communication des indicateurs quantitatifs et qualitatifs
SC2		Recentrage en unités de production (fabrication/conditionnement) plus petites	Pas de changements majeurs dans les compétences mais un renforcement de certaines existantes.	
SC3		Recentrage en unités de conditionnement plus petites.	Seule modification qui est à l'heure actuelle en cours est la prise en compte de la gestion en temps réel de la production (fabrication - conditionnement) et la prise en compte d'une équipe avec référent technique.	



- Famille Innovation, Recherche et Développement :
Chercheur (se)/Développeur (se) en procédés
de production alimentaire

▫ Le métier aujourd'hui

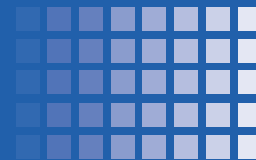
- ▶ Sa démographie

Moins de 0,5% de l'effectif OBSERVIA au 31/12/2008 (soit 0,1% - 280 personnes)




- ▶ La définition du métiers et ses principales compétences

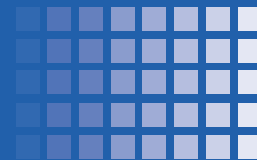
Étudier, développer et mettre au point des procédés de production visant à l'amélioration et à l'optimisation des procédés existants, à la conception de nouveaux procédés, à l'adaptation des nouvelles technologies. Mettre au point leurs conditions opératoires (micro pilote ou unité pilote) et les transposer au plan de la fabrication.

- Utiliser les outils de simulations de procédés (exemple: Aspen...)
- Analyser un processus de production et concevoir des modes opératoires
- Concevoir des procédés pilotes
- Concevoir des protocoles d'analyse qualité
- Apprécier les informations données par les instruments de mesure et systèmes de conduite
- Piloter un projet
- Etudier, formaliser, suivre et communiquer les indicateurs quantitatifs et qualitatifs
- Utiliser et exploiter les systèmes, appareillages et techniques de mesures et contrôles
- Lire et rédiger des comptes-rendus et des documents techniques
- Evaluer la fiabilité et la reproductibilité des essais de développement industriel
- Evaluer les risques relatifs à l'environnement, l'hygiène et la sécurité et les mesures à adopter
- Relever, exploiter et interpréter des informations techniques



□ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel		280 personnes soit 0.1% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008			
Effectif à 5 ans		Non calculé (seuil insuffisant)			
	Impact Volume		Impact Qualitatif		Compétences Impactées
	Tendance	Commentaire	Spécifique	Tendance commune	Tendance commune
SC1		Accompagnement de l'automatisation des productions.		<p>Développement des outils de modélisation des processus physico-chimiques, biologiques aux fins de déterminer les facteurs d'optimisation et de sécurisation de la production à la fois pour les produits eux-mêmes et leurs conditionnements.</p> <p>Utilisation des techniques d'intelligence artificielle.</p> <p>Structuration et analyses complexes de composants pour respecter des fonctionnalités définies des produits (qualité gustative, et apport nutritionnel).</p> <p>Travail sur des biomatériaux alimentaires et de santé et les composants du conditionnement.</p> <p>Suivant les pôles alimentaires les thématiques de recherche sont différenciées mais la problématique commune est : intégrer au plus tôt les avancées de la recherche sur l'innovation produits, contracter les délais d'investigation et de mise au point de l'industrialisation, optimiser, normer et sécuriser les procédés de production et de traçabilité.</p>	<p>Ces évolutions qui impliquent les stratégies des entreprises pourraient prendre des formes différentes suivant leur taille, mais pour les unes comme pour les autres leur prise en compte est un des vecteurs clés de leurs activités à venir.</p> <p>Si dans la grande entreprise l'intégration au sein d'équipes de projets de chercheur en génie alimentaire, de formulateurs et du spécialiste des procédés est déjà un fait pour nombre d'entre elles cette nécessité ne peut que s'accroître.</p> <p>Les niveaux d'expertises requis, la diversité des domaines scientifiques simultanément nécessaires renforcent ce mode d'organisation.</p> <p>En revanche pour les PME qui se trouveraient sur les secteurs en progression il sera nécessaire d'intégrer l'apport de ces compétences soit par une mutualisation soit par le partenariat de laboratoires externes ; les effets de coûts et de concurrence potentielle conduiront à des choix.</p>
SC2			Des équipements de production plus économes en énergie (notamment électrique et sur les process sensibles aux les risques de contacts allergènes et la sécurité sanitaire.		
SC3		Plus de sites locaux de production. Accompagnement des innovations			



■ Famille Innovation, Recherche et Développement : Spécialiste nutrition - diététique

▫ Le métier aujourd'hui

▶ Sa démographie

Moins de 0,5% de l'effectif OBSERVIA au 31/12/2008 (soit 0,1% - 230 personnes)

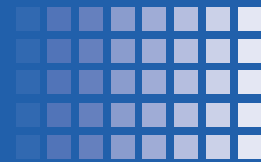
▶ La définition du métiers et ses principales compétences

Conduire les études de faisabilité et de mise au point de projets de développement ou de création de produits alimentaires sur les plans nutritionnels, scientifiques et réglementaires. Coordonner les essais, les réalisations et les certifications correspondants.

- Evaluer les risques relatifs à l'environnement, l'hygiène et la sécurité et les mesures à adopter
- Communiquer avec différents publics (scientifiques, industriels, consommateurs)
- Identifier, analyser et synthétiser les éléments nutritifs des produits et la spécificité de leurs apports
- Etudier, formaliser, suivre et communiquer les indicateurs quantitatifs et qualitatifs
- Analyser, interpréter et exploiter des informations scientifiques
- Lire et rédiger des comptes-rendus et des documents techniques

▫ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel		230 personnes soit 0.1% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008		
Effectif à 5 ans		Non Calculé (seuil insuffisant)		
	Impact Volume		Impact Qualitatif	Compétences Impactées
	Tendance	Commentaire	Spécifique	Tendance commune
SC1			Reste limité aux produits premium pour les opérateurs actuels.	Les domaines scientifiques suivent le positionnement de l'entreprise. Identifier les bénéfices/apports pour la santé ce qui implique l'intégration de processus d'études cliniques appuyés sur des protocoles déterminés, le montage de dossiers pour les instances réglementaires et la sureté des allégations. Responsabilité continue de la communication des allégations et argumentation.
SC2		L'accentuation de la contribution des compléments de santé dans les aliments; l'argument santé devient un élément de choix des consommateurs. Au-delà de la satisfaction des stricts besoins nutritionnels, l'alimentation devient un moyen d'améliorer le bien-être, de maintenir un bon état de santé, voire de réduire le risque de certaines maladies.	La mise en jeu d'une pluralité de disciplines scientifiques élargies: biochimie, biologie moléculaire, biologie cellulaire, biologie des organismes, sciences médicales et alimentation, médecine. Des domaines de compétences technologiques plus pointus : analyse, mesure et contrôle, ingénierie médicale, biotechnologies, contrôle des allergies alimentaires, traçabilité, transgénèse. Un cadre réglementaire renforcé (notamment par le poids des associations de consommateurs).	



■ Famille Innovation, Recherche et Développement : Formulateur (trice) de produits alimentaires

▫ Le métier aujourd'hui

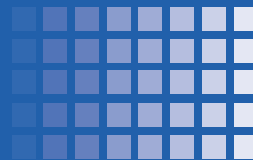
▶ Sa démographie

0,5% de l'effectif OBSERVIA au 31/12/2008, soit 1480 personnes)

▶ La définition du métiers et ses principales compétences

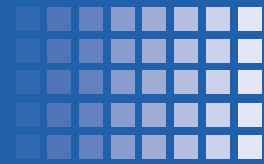
Définir et/ou modifier les formulations entrant dans la composition de produits nouveaux ou existants à partir d'un cahier des charges de recettes et de mise en oeuvre industrielle. Effectuer / faire effectuer les tests et essais pour qualifier les produits suivant les formulations définies.

- Utiliser et exploiter les systèmes, appareillages et techniques de mesures et contrôles
- Evaluer les risques relatifs à l'environnement, l'hygiène et la sécurité et les mesures à adopter Identifier, détecter et adapter les méthodes nécessaires à la réalisation des études scientifiques
- Analyser, interpréter et exploiter des informations scientifiques
- Elaborer les caractéristiques du produit en intégrant les données organoleptiques, environnementales, commerciales, réglementaires, de sécurité alimentaire, de coût et de délais.
- Etudier, formaliser, suivre et communiquer les indicateurs quantitatifs et qualitatifs
- Analyser un processus de production et concevoir des modes opératoires Interpréter et traduire des résultats d'essais en solutions, consignes et procédures



□ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel		1480 personnes soit 0.5% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008				
Effectif à 5 ans		Non calculé (seuil insuffisant)				
	Impact Volume		Impact Qualitatif		Compétences Impactées	
	Tendance	Commentaire	Spécifique	Tendance commune	Spécifiques	Tendance commune
SC1		Ce métier est particulièrement capital pour beaucoup d'entreprises alimentaires dans la mesure où il est acteur majeur pour le développement des innovations produits qui sont mises sur le marché.		Une vigilance plus aigue pour la définition et l'établissement des spécifications techniques des innovations/rénovations de produits (réglementation, allégations, conditions de mise en œuvre des ingrédients). Les activités sont menés en réseau avec le développement industriel, le réglementaire et la propriété industrielle et le marketing. Le renforcement des exigences réglementaires, des normes, leur périmètre élargi (pour l'export) Les savoirs faire de beaucoup d'IA sont très liées à ces «recettes» mises au point par les formulateurs et sont jalousement conservées par un secret industriel qui est difficilement protégeable.		Certaines entreprises sont sur le plan des plats préparés d'autres sur des domaines requérant des compétences plus spécialisées dans différentes disciplines. Ce sont des compétences de ces différentes disciplines qui suivant le domaine d'activités de l'entreprises vont devoir être intégrées.
SC2						
SC3			Un périmètre de zones géographiques élargies dans les exportations implique une « imprégnation » à des goûts et usages culinaires différents.			



■ Famille Innovation, Recherche et Développement Chercheur(se) en génie alimentaire

▫ Le métier aujourd'hui

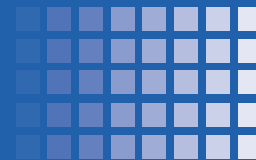
▶ Sa démographie

Moins de 0,5% de l'effectif OBSERVIA au 31/12/2008 (soit 0,3% - 790 personnes)


▶ La définition du métiers et ses principales compétences

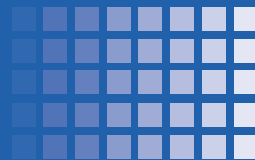
Conduire des études et essais visant à la mise au point industrielle d'innovations alimentaires. Caractériser les propriétés des nouveaux produits ou adaptations de produits existants. Définir les conditions biochimiques, physico-chimiques et biologiques de mise au point, de production et de conservation. Organiser les essais et contrôles de leur mise au point scientifique et technique.

- Concevoir des produits/molécules d'expérimentation
- Elaborer des hypothèses de formulation
- Evaluer les risques relatifs à l'environnement, l'hygiène et la sécurité et les mesures à adopter
- Identifier, détecter et adapter les méthodes nécessaires à la réalisation des études scientifiques
- Etudier, formaliser, suivre et communiquer les indicateurs quantitatifs et qualitatifs
- Piloter un projet
- Analyser, interpréter et exploiter des informations scientifiques
- Rédiger une publication scientifique
- Utiliser et exploiter les systèmes, appareillages et techniques de mesures et contrôles



□ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel		790 personnes soit 0.3% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008	
Effectif à 5 ans		Non Calculé (seuil insuffisant)	
	Impact Volume	Impact Qualitatif	Compétences Impactées
SC1		<p>La recherche et le développement constituent des atouts indispensables quelque soit le scénario.</p> <p>Le transfert des concepts des disciplines scientifiques (chimie, biologie) mais aussi des avancées technologiques (transformation conservation, séparation, cuisson, nanotechnologies...) déjà largement appliqué sera plus impératif encore.</p> <p>Les effectifs directement concernés sont cependant en nombre restreint et ils correspondent à des niveaux de qualification élevés (ingénieurs, universitaires de 3 cycle).</p> <p>La faible proportion du métier de chercheur en génie alimentaire dans un secteur professionnel qui emploie plusieurs centaines de millier de salariés a plusieurs effets en rapport avec une série de raisons :</p>	
SC2		<p>- le fait que l'innovation dans les IA, particulièrement démontrée sur les périodes récentes, n'est pas nécessairement issue de la recherche.</p> <p>- cette famille professionnelle de la I,R&D comporte aussi d'autres métiers qui sont directement affectés aux développements réalisés par le secteur : formulateur de produits alimentaires, spécialiste nutrition/diététique, chercheur/développeur en procédés de production alimentaire. Par conséquent il nécessite d'avoir une approche d'ensemble sur cette famille.</p> <p>- 50% du volume total de l'emploi est présent dans des entreprises de moins de 250 salariés</p> <p>- Un important réseau de laboratoires publics et privés conduisent des travaux pour le compte d'entreprises du secteur, ce qui correspond à une I,R&D</p>	
SC3		<p>Par conséquent la croissance des effectifs dans ce métier ne se traduira pas dans le seul périmètre des entreprises du secteur.</p> <p>L'élargissement des domaines scientifiques et technologiques implique de plus en plus des structures en capacité de conduite de projets pluridisciplinaires.</p> <p>Le positionnement sur des produits « culturels » et le conditionnement constituant des domaines entrant aussi dans le périmètre de ces projets auxquels le marketing se trouvera souvent intégré.</p>	



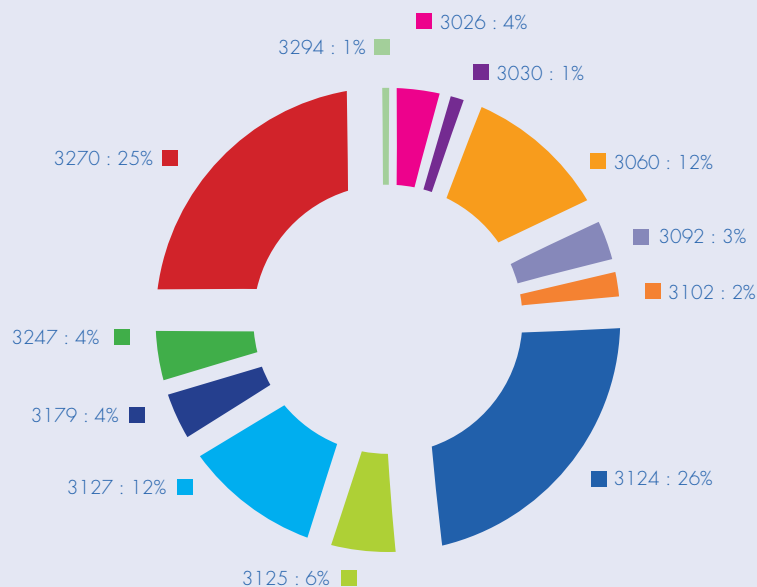
■ Famille laboratoire : Contrôleur(se) Sanitaire Laborantin(e)

▫ Le métier aujourd'hui

▶ Sa démographie

1,5% de l'effectif OBSERVIA au 31/12/2008 (soit 4.150 personnes)

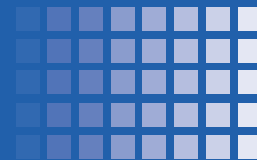
Contrôleur(se) Sanitaire - Laborantin(e)






▶ La définition du métier et ses principales compétences

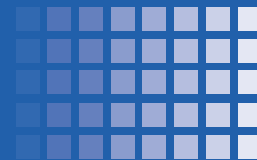
Procéder à des tests et à des contrôles sur des matières premières et consommables, des en-cours de fabrication, des produits fabriqués, ou élaborés par le service recherche, dans le cadre de directives ou de protocoles d'analyse préétablis.

- Mesurer l'intégrité des produits, les normes de qualité et la conformité des processus
- Apprécier la qualité et la conformité des matières, produits et emballages (altération, écart HACCP, conservation,...)
- Apprécier les informations données par les instruments de mesure et systèmes de conduite de son poste
- Utiliser et exploiter les systèmes, appareillages et techniques de mesures et contrôles
- Lire et renseigner les documents de pilotage des opérations réalisées



□ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel	4150 personnes soit 1,5% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008			
Effectif à 5 ans	Non Calculé (seuil insuffisant)			
	Impact Volume		Impact Qualitatif	Compétences Impactées
	Tendance	Commentaire	Tendance commune	Tendance commune
SC1		Normalisation des opérations par le biais de mise en place d'appareils de mesures et de contrôle automate.	Impact lié à la mise en place d'appareillages et systèmes de mesures plus élaborés, complexes et intégrés.	Perfectionnement sur les nouveaux appareillages de contrôle et de mesure. Vérification et suivi métrologique.
SC2		Dépend du degré d'automatisation.		
SC3		des opérations de contrôle.		



■ Famille Laboratoire : Analyste sanitaire des aliments

▫ Le métier aujourd'hui

▶ Sa démographie

Moins de 0,5% de l'effectif OBSERVIA au 31/12/2008 (soit 0,4% - 1 190 personnes)

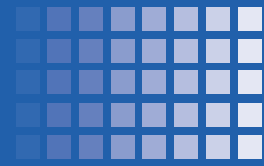
▶ La définition du métiers et ses principales compétences

Définir les protocoles, programmes et méthodologies de contrôle des matières premières, produits en cours et produits finis. Traiter et interpréter les résultats. Analyser les risques de sécurité alimentaire et concevoir des outils/méthodes/protocole de maîtrise des risques.

- Apprécier les informations données par les instruments de mesure et systèmes de conduite
- Relever, exploiter et interpréter des informations techniques (environnement, qualité, conformité...)
- Evaluer les risques relatifs à l'environnement, l'hygiène et la sécurité et les mesures à adopter
- Concevoir des protocoles d'analyse qualité
- Comprendre et suivre les indicateurs d'activités de son périmètre - Lire et rédiger des comptes-rendus et des documents techniques
- Utiliser et exploiter les systèmes, appareillages et techniques de mesures et contrôles
- Mesurer l'intégrité des produits, les normes de qualité et la conformité des processus

▫ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel	1 190 personnes soit 0.4% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008			
Effectif à 5 ans	Non Calculé (seuil insuffisant)			
	Impact Volume	Impact Qualitatif	Compétences Impactées	
	Tendance	Commentaire	Tendance commune	
SC1		Prise en compte de la définition de paramètres automatisables.	Intégration pour la définition des protocoles d'analyse des processus de certification. Accroissement des domaines biologique et toxicologique. Intégration de normes communautaires, internationales, étrangères.	
SC2		Affecté par l'innovation produits, le développement et la complexification de la réglementation et l'importation des produits		Réglementation diversifiée (européenne, communautaire, internationale), traçabilité, diversification et complexification des protocoles.
SC3				



■ Famille Maintenance et Travaux : Technicien(ne) de maintenance industrielle

▫ Le métier aujourd'hui

► Sa démographie

Le métier représente :

- 12.886 personnes
- 57,9% de l'effectif de la famille
- 4,7% de l'effectif global

Caractéristiques démographiques

Répartition par sexe

Hommes : 99% Femmes : 1%

Age moyen : 38,3

Hommes : 38,3 Femmes : 27,6

Age median : 39,0

Hommes : 39,0 Femmes : 29,0

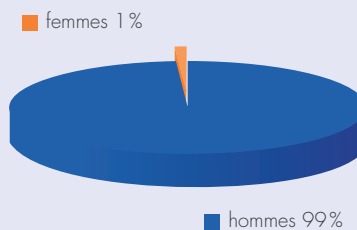
Proportion des salariés ayant + de 55 ans : 5,0%

Proportion des salariés ayant - de 26 ans : 10,2%

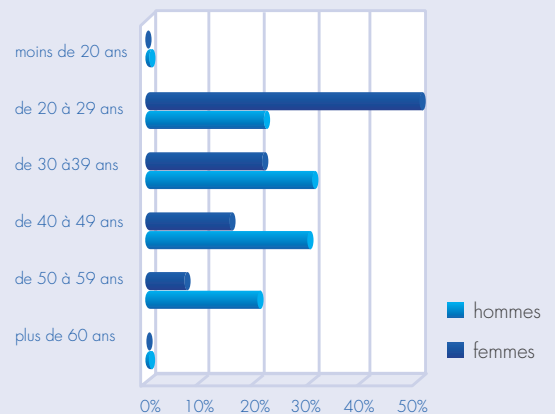
Répartition des effectifs par tranches d'âges

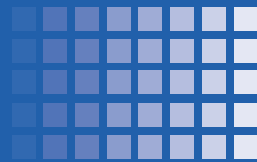
	Ensemble	F	H
Moins de 20 ans	0,2%	0,0%	0,2%
De 20 à 29 ans	21%	58%	21%
De 30 à 39 ans	30%	20%	31%
De 40 à 49 ans	28%	15%	28%
De 50 à 59 ans	19%	7%	20%
Plus de 60 ans	0,3%	0,0%	0,3%
	100%	100%	100%

Répartition des effectifs par genre

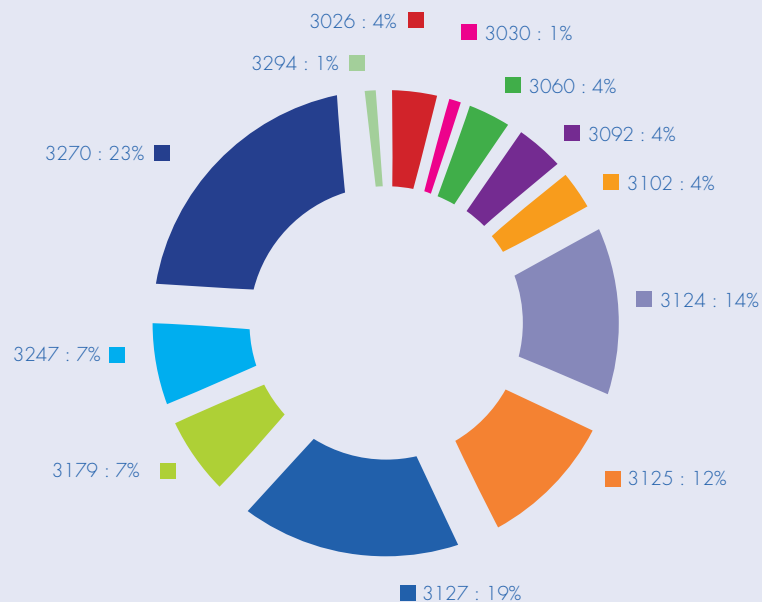


Répartition des âges par genre





Technicien(ne) de maintenance industrielle



► La définition du métier et ses principales compétences

Procéder à la maintenance préventive et corrective des installations, des équipements et matériels traditionnels ou automatisés dans son domaine de compétence. Intervenir dans la construction, l'installation, la mise en route, l'amélioration et la fiabilité des matériels dans le respect des consignes et normes QHSSE.

- Analyser et diagnostiquer des pannes et/ou des dysfonctionnements sur les installations et équipements industriels du site
- Programmer et paramétrer des dispositifs de contrôle, régulation, automatisme et/ou de commande (alimentation, fonctionnement, nettoyage, surveillance, transfert...)
- Communiquer sur les interventions prévues/réalisées (causes, impacts, solutions techniques) auprès des différents interlocuteurs concernés
- Concevoir un programme d'intervention en tenant compte des aléas et priorités
- Identifier, détecter et adapter les méthodes nécessaires à une optimisation des process et/ou produits pour le personnel de production
- Lire et rédiger des compte-rendus et des documents techniques
- Mettre en oeuvre des solutions temporaires et/ou d'ajustement et assurer la continuité et la sécurité de la production
- Relever, exploiter et interpréter des informations techniques
- Utiliser et exploiter les systèmes, appareillages et techniques de mesures et contrôles
- Utiliser les logiciels de gestion de production

□ Demain

▶ Sa démographie

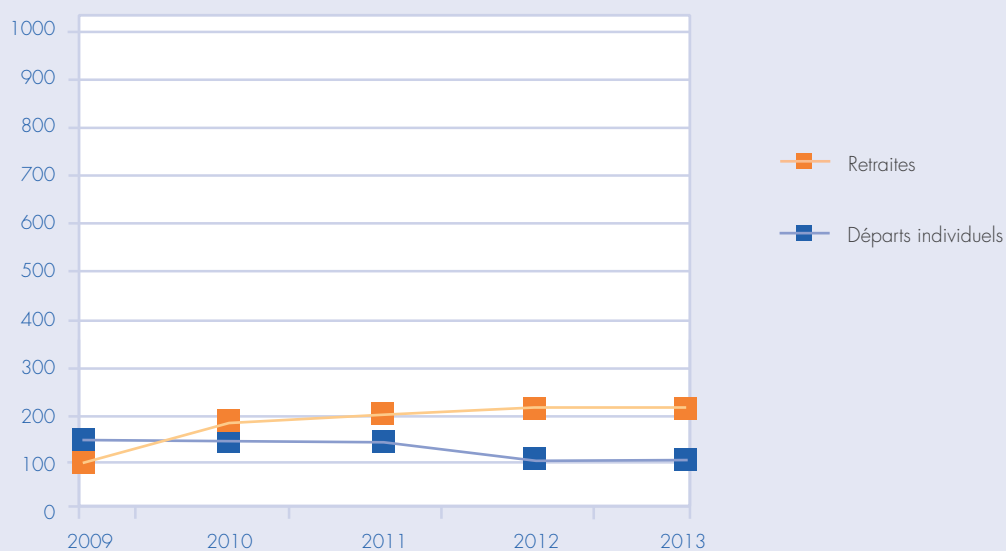
volume des départs

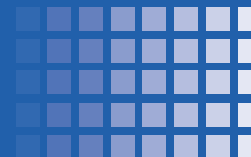
départ des effectifs : 16% de l'emploi au 31/12/2008 soit 1.908 personnes

les effectifs restants : 10.236 personnes


Motifs de sortie	Femme	Hommes	Total	Effectifs	% départs effectif initial
Retraites	0,0%	49,9%	49,9%	953	7,8%
Départs individuels	0,0%	35,1%	35,1%	670	5,5%
Attrition naturelle	0,0%	14,5%	14,9%	285	2,3%
TOTAL	0,0%	99,6%	100%	1908	15,7%

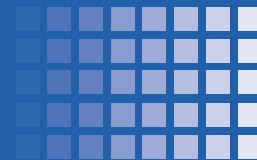
Les départs par années





▫ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel	12.890 personnes soit 4.7% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008			
Effectif à 5 ans	10.240 soit 84% des pers.au 31/12/2008			
	Impact Volume		Impact Qualitatif	Compétences Impactées
	Tendance	Commentaire	Tendance commune	Tendance commune
SC1		<p>Indépendamment des scénarios économiques du secteur industriel alimentaire, l'évolution du métier s'inscrit dans un cadre plus large permettant de faire ressortir des choix pour les industriels entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - réaliser des extensions des contrats d'entretien de leur fournisseur de matériels. - garder les compétences en interne, en réalisant un arbitrage entre fragilité face aux pannes au regard de la poly-technicité que requiert les dépannages des équipements (hydrauliques, automatismes, mécanique, électronique, informatique industrielle...) et positionnement géographique - mutualisation géographique <p>Ce métier connaîtra des tensions de recrutement fréquentes et soutenues ; l'implantation des IA amplifiant cette situation.</p>	<p>Mise en place et développement de la GMAO (Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur)</p> <p>Paradoxe entre multiplicité des techniques (spécialisation nécessaire) et disponibilité des équipements/salariés.</p> <p>Activités de la maintenance scindées de plus en plus en 2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - interventions techniques par le biais de techniciens externes pour le renouvellement, les arrêts techniques et la mise à niveau des équipements industriels. - interventions techniques par les techniciens internes pour suivre la maintenance au plus près de la production 	<p>Nouvelles compétences ou modifications:</p> <ul style="list-style-type: none"> - GMAO - Gestion de projet - Suivi des intervenants extérieurs - Spécialisation sur une technique en backup <p>Nouvelle compétence pour la prise en compte de mesures environnementales dans la maintenance et sa gestion.</p>
SC2				
SC3				



■ Famille Maintenance et Travaux : Chargé(e) de méthodes

▫ Le métier aujourd'hui

▶ Sa démographie

Moins de 0,5% de l'effectif OBSERVIA au 31/12/2008 (soit 0,3% - 800 personnes)

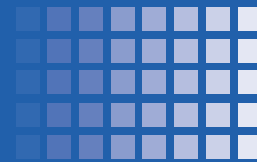
▶ La définition du métiers et ses principales compétences

Etudier les modes de fonctionnement des installations afin de mettre au point des méthodes et outils de maintenance et de fiabilité. Définir les modes opératoires et les standards de maintenance/production, y compris en utilisant la GMAO (Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur).

- Analyser un processus de production et concevoir des modes opératoires
- Déterminer des coûts, temps et délais (production, maintenance)
- Communiquer sur les interventions prévues/réalisées (causes, impacts, solutions techniques) auprès des différents interlocuteurs concernés
- Relever, exploiter et interpréter des informations techniques
- Lire et rédiger des comptes-rendus et des documents techniques
- Concevoir un programme d'intervention en tenant compte des aléas et priorités
- Utiliser les logiciels de gestion de production

▫ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel	800 personnes / 0.3% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008			
Effectif à 5 ans	Non Calculé (seuil insuffisant)			
	Impact Volume		Impact Qualitatif	
	Tendance	Commentaire	Tendance commune	
SC1		Mise en place de système de pilotage et de contrôle de la maintenance (GMAO).	Profil moins techniques.	
SC2				Planification Exploitation GMAO Intervenir dans les choix de nouveaux équipements de production pour évaluer les coûts complets de maintenance et d'achat d'équipements. Concevoir un programme d'intervention en tenant compte des aléas et priorités Déterminer des coûts, temps et délais (production, maintenance)
SC3				



■ Famille Logistique : Logisticien(ne)

▫ Le métier aujourd'hui

▶ Sa démographie


Moins de 0,5% de l'effectif OBSERVIA au 31/12/2008 (soit 0,2% - 440 personnes)

▶ La définition du métiers et ses principales compétences

Conduire des études d'optimisation, quantitatives et qualitatives, de la chaîne des flux logistiques, relatives au cheminement du produit depuis sa production jusqu'à sa distribution, à partir de la collecte, de l'analyse et de l'interprétation de données et de la formulation de recommandations.

- Etudier, formaliser, suivre et communiquer les indicateurs quantitatifs et qualitatifs
- Utiliser le système d'information et les logiciels
- Traduire un besoin utilisateur ou organisationnel sous forme de fonctionnalités et de cahier des charges techniques
- Comprendre et suivre les indicateurs d'activités de son périmètre
- Analyser l'information relative aux flux logistiques et mener les actions nécessaires

▫ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel	440 personnes soit 0.2% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008					
Effectif à 5 ans	Non Calculé (seuil insuffisant)					
	Impact Volume		Impact Qualitatif		Compétences Impactées	
	Tendance	Commentaire	Tendance commune			
SC1		Au regard des effectifs actuels de cette population, l'accroissement est moins significatif. Cependant, devient un métier avec une sensibilité forte et vital pour le fonctionnement de certaines unités.	Elargissement géographique de la chaîne logistique (source, lieu, transport). Prise en compte de l'intégration des produits et matières premières importés dans un produit à assembler : système intégré de la production à la livraison.		Niveau de technicité en augmentation sur l'utilisation des systèmes d'information et des logiciels.	
SC2			Prise en compte de plusieurs petits dépôts logistiques et/ou unités de production : élargissement du nombre d'unités.			Compétences dans la mise en place d'indicateurs de décision d'implantation des centres logistiques et de production.
SC3			Ou mutualisation des industriels sur le volet logistique : prise en compte dans les entrepôts d'un nombre de références élargies.			

■ Famille Logistique : Opérateur (trice) Logistique

□ Le métier aujourd'hui

▶ Sa démographie

9% de l'effectif OBSERVIA au 31/12/2008 (soit 25.250 personnes)

Le métier représente :

- 25.246 personnes
- 71,8% de l'effectif de la famille
- 9,2% de l'effectif global

Caractéristiques démographiques

Répartition par sexe

Hommes : 80% Femmes : 20%

Age moyen : 41,3

Hommes : 41,1 Femmes : 41,7

Age median : 41,0

Hommes : 41,0 Femmes : 42,0

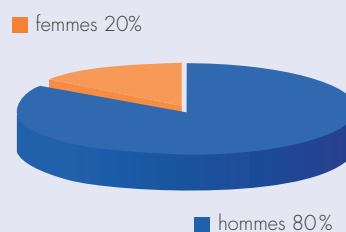
Proportion des salariés ayant + de 55 ans : 5,9%

Proportion des salariés ayant - de 26 ans : 7,3%

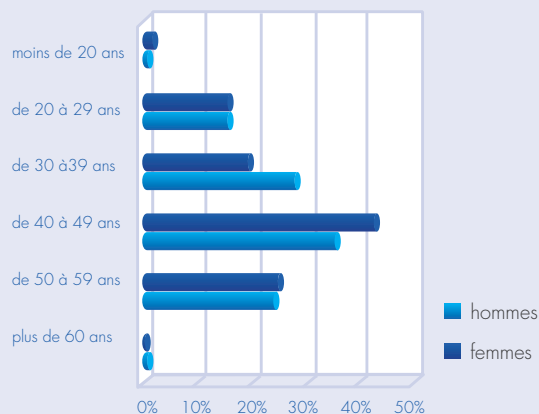
Répartition des effectifs par tranches d'âges

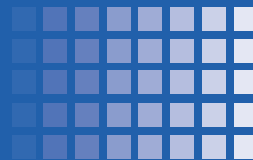
	Ensemble	F	H
Moins de 20 ans	0,7%	1,1%	0,6%
De 20 à 29 ans	14%	14%	14%
De 30 à 39 ans	26%	18%	27%
De 40 à 49 ans	35%	42%	34%
De 50 à 59 ans	23%	24%	23%
Plus de 60 ans	0,7%	0,3%	0,8%
	100%	100%	100%

Répartition des effectifs par genre

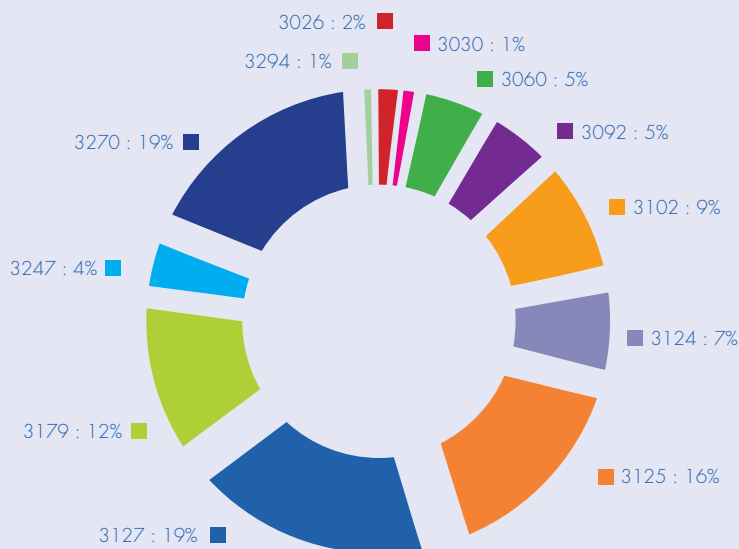


Répartition des âges par genre





Opérateur(trice) Logistique



► La définition du métier et ses principales compétences

Réaliser tout ou partie de la réception, du stockage, de la manipulation de matières ou de produits, de la préparation de commandes, du chargement des moyens de transport et de la distribution des marchandises en utilisant les engins et moyens de transports à disposition, dans des conditions de sécurité, traçabilité et délais.

- Manipuler des matières et/ou produits et/ou articles de conditionnement notamment suivant les règles d'hygiène, de sécurité alimentaire, d'environnement et de sécurité (gestes et postures, procédures ...)
- Apprécier la qualité et la conformité des matières, produits et emballages (altération, écart HACCP, conservation,...)
- Organiser les rangements selon des modes opératoires
- Lire et renseigner les documents de pilotage des opérations réalisées

▫ Demain

▶ Sa démographie

volume des départs

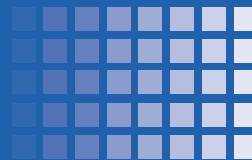
départ des effectifs : 17% de l'emploi au 31/12/2008 soit 3.906 personnes

les effectifs restants : 19.129 personnes


Motifs de sortie	Femme	Hommes	Total	Effectifs	% départs effectif initial
Retraites	12,2%	44,3%	56,5%	2 208	9,5%
Départs individuels	4,4%	27,8%	32,2%	1 256	5,5%
Attrition naturelle	1,0%	10,0%	11,3%	442	1,9%
TOTAL	17,5%	82,1%	100%	3 906	15,7%

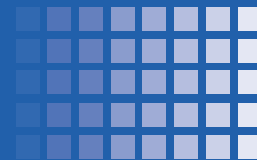
Les départs par années





□ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel	25.250 personnes / 9.2% des effectifs OBSERVIA présents au 31/12/2008			
Effectif à 5 ans	19.130 soit 83% des effectifs OBSERVIA présents au 31/12/2008			
	Impact Volume		Impact Qualitatif	Compétences Impactées
	Tendance	Commentaire	Tendance commune	Tendance commune
SC1		<p>Hausse en nombre qui peut être limitée en fonction du degré d'automatisation plus importante puis de robotisation (à moyen-terme).</p>	<p>Augmentation du niveau général de formation à l'entrée.</p> <p>Dissociation entre 2 groupes de populations dont les activités vont constater des changements fort :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un côté restera des opérations manuelles, souvent dans les unités de tailles plus petites - d'un autre des opérations réalisables derrière une console, de la gestion et du contrôle informatique (conduite d'engins par pistes magnétiques, détection de produits par étiquetage « intelligent », dispatching depuis des unités automatiques délocalisées) 	<p>Diminution :</p> <p>Manipuler des matières et/ou produits et/ou articles de conditionnement notamment suivant les règles d'hygiène, de sécurité alimentaire, d'environnement et de sécurité (gestes et postures, procédures ...)</p> <p>Renforcement :</p> <p>Apprécier la qualité et la conformité des matières, produits et emballages (altération, écart HACCP, conservation,...)</p> <p>Nouvelles :</p> <p>Utiliser les logiciels de gestion</p> <p>Conduire des engins et machines logistiques</p>
SC2				
SC3				

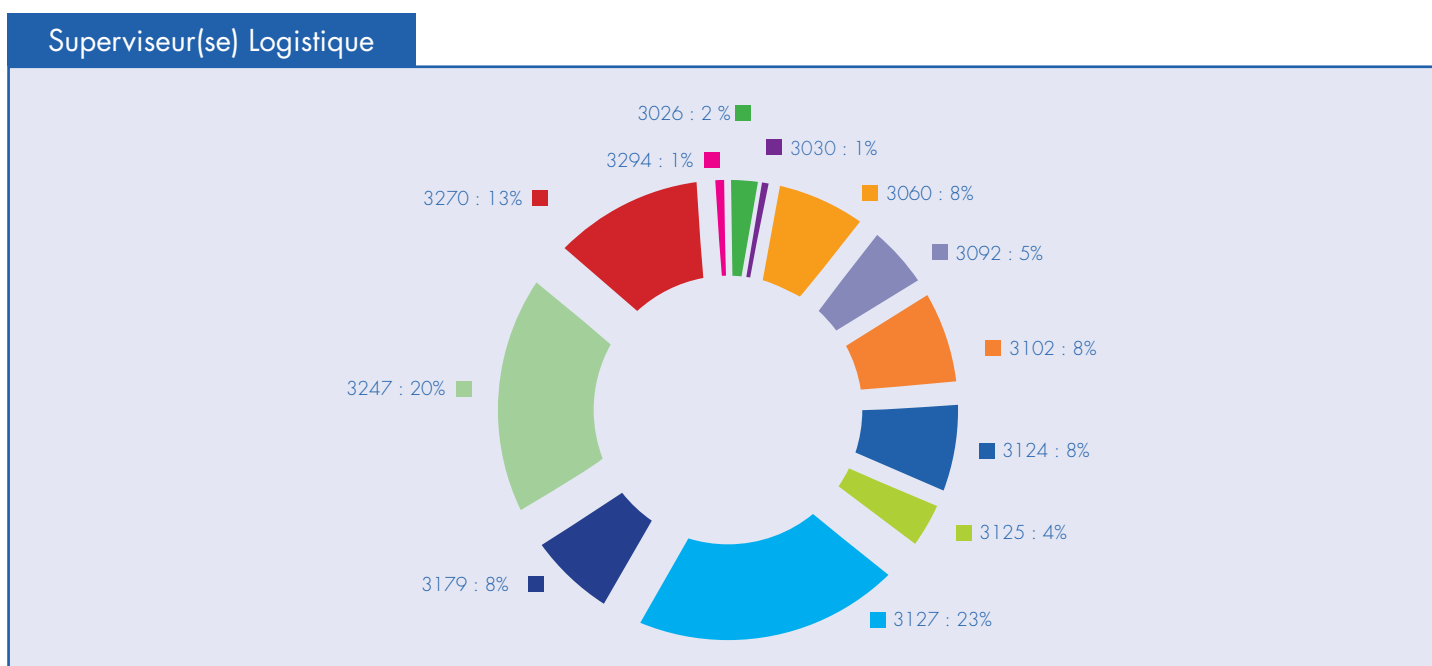


■ Famille Logistique : Superviseur(se) Logistique

□ Le métier aujourd'hui

▶ Sa démographie

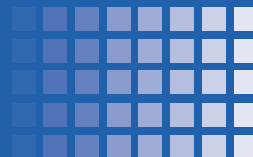
1% de l'effectif OBSERVIA au 31/12/2008 (soit 2750 personnes environ)




▶ La définition du métier et ses principales compétences

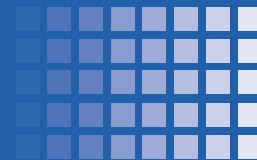
Organiser et mettre en oeuvre au quotidien le programme logistique, les moyens humains, matières, techniques de l'unité logistique, en respectant et faisant respecter les règles de QHSSE. Animer directement une équipe.

- Analyser l'information relative aux flux logistiques et mener les actions nécessaires
- Apprécier la qualité et la conformité des matières, produits et emballages (altération, écart HACCP, conservation,...)
- Répartir le travail et organiser les moyens et ressources
- Animer un groupe de travail
- Etudier, formaliser, suivre et communiquer les indicateurs quantitatifs et qualitatifs
- Exercer un leadership
- Décider et arbitrer
- Utiliser le système d'information et les logiciels
- Comprendre et suivre les indicateurs d'activités de son périmètre
- Evaluer et développer les compétences et performances de son équipe



□ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel	2.750 personnes soit 1% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008			
Effectif à 5 ans	Non Calculé (seuil insuffisant)			
	Impact Volume		Impact Qualitatif	Compétences Impactées
	Tendance	Commentaire	Tendance commune	Tendance commune
SC1		Pas d'accroissement significatif	<p>Niveau de compétences en augmentation : continuera de requérir un spectre de compétence technique et de management .</p> <p>Pendant une période, sera moins issu du terrain du fait de la montée en compétences en outils informatiques.</p>	<p>Niveau de technicité en augmentation sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'utilisation des systèmes d'information et des logiciels - l'étude, la formalisation, le suivi et la communication des indicateurs quantitatifs et qualitatifs <p>Interface avec informatique industrielle, l'organisation de la production et le commercial dans une logistique de logistique intégrée (supply chain).</p> <p>Mise en place des règles et de l'application de mesures de sécurité renforcées.</p>
SC2				
SC3				



■ Famille QHSSE : Spécialiste environnement

▫ Le métier aujourd'hui

▶ Sa démographie

Moins de 0,5% de l'effectif OBSERVIA au 31/12/2008 (soit 0,1% - 300 personnes environ)

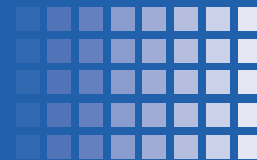
▶ La définition du métiers et ses principales compétences

Initier et mettre en oeuvre les études d'impacts, projets, méthodes et dispositifs visant à identifier et prévenir les impacts industriels sur l'environnement du site. Formaliser les dispositifs de contrôle, de mesures à appliquer et indicateurs à observer. Assurer les relations et la communication avec les administrations et intervenants extérieurs. Intervenir dans des situations de risques immédiats.

- Evaluer les risques relatifs à l'environnement, l'hygiène et la sécurité et les mesures à adopter
- Identifier, analyser et traiter les incidences environnementales des systèmes de production (fabrication, logistique, ...)
- Relever, exploiter et interpréter des informations techniques (environnement, qualité, conformité...)
- Concevoir et animer des sessions de formation
- Lire et rédiger des comptes-rendus et des documents techniques
- Etudier, formaliser, suivre et communiquer les indicateurs quantitatifs et qualitatifs

▫ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel		300 personnes soit 0.1% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008			
Effectif à 5 ans		Non Calculé (seuil insuffisant)			
	Impact Volume		Impact Qualitatif		Compétences Impactées
	Tendance	Commentaire	Tendance commune		Tendance commune
SC1				Complexification de l'environnement réglementaire et juridique	Compétences en intégration de normes nouvelles.
SC2		Prise en compte des contraintes environnementales dans la chaîne de production (fabrication - conditionnement)	Renforcement de la réglementation sur les modalités de transports (émission CO2, pénalités financières...)		Mener des processus d'audit de risques.
SC3					Implication dans les mesures et procédés innovants en matière de retraitement et purification des rejets, de consommation énergétique, d'écoemballages.
					Lien renforcé entre le marketing et l'environnement (notamment sur le scénario 3).



■ Famille QHSSE : Spécialiste système/assurance qualité

▫ Le métier aujourd'hui

▶ Sa démographie

0,5% de l'effectif OBSERVIA au 31/12/2008, soit environ 1280 personnes

▶ La définition du métiers et ses principales compétences

Proposer, mettre en œuvre la politique et le plan d'action d'assurance qualité et en contrôler son déroulement. Garantir la conformité aux référentiels, aux normes, aux exigences et réglementations en vigueur. Engager des programmes/projets destinés à l'amélioration du système d'assurance qualité (organisation, systèmes, outils, process, produits et services...).

- Concevoir des méthodes, procédures et systèmes qualité
- Diagnostiquer et analyser les procédures qualités
- Relever, exploiter et interpréter des informations techniques (environnement, qualité, conformité...)
- Evaluer les risques relatifs à l'environnement, l'hygiène et la sécurité et les mesures à adopter
- Etudier, formaliser, suivre et communiquer les indicateurs quantitatifs et qualitatifs
- Piloter un projet
- Utiliser les outils informatiques
- Concevoir et animer des sessions de formation

▫ Prospective suivant les scénarios

Effectif actuel	21280 personnes soit 0,5% des effectifs OBSERVIA au 31/12/2008			
Effectif à 5 ans	Non Calculé (seuil insuffisant)			
	Impact Volume		Impact Qualitatif	Compétences Impactées
	Tendance	Commentaire	Tendance commune	Tendance commune
SC1		Poursuite du développement de la traçabilité pour la sécurité sanitaire.	Complexification de l'environnement réglementaire et juridique (associations de consommateurs, règles spécifiques dans le besoin de sécurité sanitaire)	Compétences en intégration de normes nouvelles
SC2		Prise en compte des échanges internationaux (que ce soit au plus près de l'Europe ou plus lointain)	Intensification des échanges internationaux.	Mener des processus d'audit
SC3				Gestion de projet dans une logique de système qualité (plus large jusqu'au fournisseurs)