



ETUDE SUR LES PRATIQUES ET LE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE ET DE L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR ALIMENTAIRE

Portraits régionaux

Auvergne Rhône Alpes

Bourgogne Franche Comté

Nouvelle Aquitaine

Pays de la Loire

JUIN 2022



SOMMAIRE

1-Région Auvergne Rhône Alpes	6
1.1 Caractéristiques socio-économiques de la région	6
1.2 L'emploi dans les secteurs de la coopération agricole et de l'industrie	6
agroalimentaire	6
1.4 L'alternance dans les secteurs de la coopération agricole et de l'industrie	9
agroalimentaire	9
1.5 L'offre de formation	16
1.6 Stéréotypes de politiques entreprises	17
1.7 Expériences et points de vue exprimés par les acteurs	20
2-Région Bourgogne Franche Comté	22
2.1 Caractéristiques socio-économiques de la région	22
2.2 L'emploi dans les secteurs de la coopération agricole et de l'industrie	22
agroalimentaire	22
2.3 L'alternance en région tous secteurs confondus	25
2.4 L'alternance dans les secteurs de la coopération agricole et de l'industrie	25
agroalimentaire	25
2.5 L'offre de formation	31
2.6 Stéréotypes de politiques entreprises	32
2.7 Expériences et points de vue exprimés par les acteurs	35
3-Région Nouvelle Aquitaine.....	38
3.1 Caractéristiques socio-économiques de la région	38
3.2 L'emploi dans les secteurs de la coopération agricole et de l'industrie	38
agroalimentaire	38
3.3 L'alternance en région tous secteurs confondus	41
3.4 L'alternance dans les secteurs de la coopération agricole et de l'industrie	41
agroalimentaire	41
3.5 L'offre de formation	47
3.6 Stéréotypes de politiques entreprises	48
3.7 Expériences et points de vue exprimés par les acteurs	49
4-Région Pays de la Loire.....	52
4.1 Caractéristiques socio-économiques de la région	52
4.2 L'emploi dans les secteurs de la coopération agricole et de l'industrie	53
agroalimentaire	53
4.3 L'alternance en région tous secteurs confondus	55
4.4 L'alternance dans les secteurs de la coopération agricole et de l'industrie	55
agroalimentaire	55
4.5 L'offre de formation	61
4.6 Stéréotypes de politiques entreprises	62
4.7 Expériences et points de vue exprimés par les acteurs.....	64

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Graphique 1: Evolution des besoins de main d'œuvre et des difficultés de recrutement	8
Graphique 2 : Contrats par alternance du secteur alimentaire en Auvergne Rhône Alpes en 2020 et 2021.....	10
Graphique 3 : Contrats en apprentissage selon la taille des entreprises en région Auvergne Rhône Alpes en 2021	13
Graphique 4: Contrats de professionnalisation selon la taille des entreprises.....	13
Graphique 5 : Contrats par alternance selon le domaine de formation en Auvergne Rhône Alpes en 2021	14
Graphique 6 : Evolution des besoins de main d'œuvre et des difficultés de recrutement	24
Graphique 7 : Contrats par alternance du secteur alimentaire en Bourgogne Franche Comté en 2020 et 2021.....	26
Graphique 8 Contrats en apprentissage selon la taille des entreprises en Bourgogne Franche Comté en 2021.....	29
Graphique 9 : Contrats de professionnalisation selon la taille des entreprises en Bourgogne Franche Comté en 2021	29
Graphique 10 : Contrats par alternance selon le domaine de formation en Bourgogne Franche Comté en 2021.....	30
Graphique 11 : Evolution des besoins de main d'œuvre et des difficultés de recrutement.....	40
Graphique 12: Contrats par alternance du secteur alimentaire en Nouvelle Aquitaine en 2020 et 2021.....	42
Graphique 13: Contrats en apprentissage selon la taille des entreprises en région Nouvelle Aquitaine en 2021.....	45
Graphique 14 : Contrats de professionnalisation selon la taille des entreprises en région Nouvelle Aquitaine en 2021	45
Graphique 15 : Contrats par alternance selon le domaine de formation en Nouvelle Aquitaine en 2021	46
Graphique 16 : Evolution des besoins de main d'œuvre et des difficultés de recrutement.....	54
Graphique 17 : Contrats par l'alternance dans le secteur alimentaire en Pays de la Loire en 2020 et 2021	56
Graphique 18 : Contrats en apprentissage selon la taille des entreprises en région Pays de la Loire en 2021.....	58
Graphique 19 : Contrats de professionnalisation selon la taille des entreprises en région Pays de la Loire en 2021	59
Graphique 20 : Contrats par alternance selon le domaine de formation en Pays de la Loire en 2021	60

TABLEAUX

Tableau 1 : L'emploi dans les sous--secteurs de la fabrication alimentaire selon la taille des établissements en 2021	7
Tableau 2 : Contrats par alternance du secteur alimentaire en Auvergne Rhône Alpes en 2021	10
Tableau 3 : Contrats par alternance du secteur alimentaire par niveau de qualification visé	12
Tableau 4 : Contrats par apprentissage du secteur alimentaire par niveau de qualification visé	12
Tableau 5 : Contrats de professionnalisation du secteur alimentaire par niveau de qualification visé	12
Tableau 6 : Contrats par apprentissage selon les domaines de formation et les niveaux de diplômes visés	15
Tableau 7 : Contrats de professionnalisation selon les domaines de formation et les niveaux de diplômes visés	15
Tableau 8 : Répartition des contrats par alternance du secteur alimentaire dans les CFA et OF	16
Tableau 9 : L'emploi dans les sous--secteurs de la fabrication alimentaire selon la taille des établissements en 2021	23
Tableau 10 : Contrats par alternance du secteur alimentaire en Bourgogne Franche Comté en 2021	25
Tableau 11 : Contrats par alternance du secteur alimentaire par niveau de qualification visé	27
Tableau 12 : Contrats par apprentissage du secteur alimentaire par niveau de qualification visé	28
Tableau 13 : Contrats de professionnalisation du secteur alimentaire par niveau de qualification visé ..	28
Tableau 14: Contrats par apprentissage selon les domaines de formation et les niveaux de diplômes visés	30
Tableau 15: Contrats de professionnalisation selon les domaines de formation et les niveaux de diplômes visés	31
Tableau 16: Répartition des contrats par alternance du secteur alimentaire dans les CFA et OF	32
Tableau 17 : L'emploi dans les sous--secteurs de la fabrication alimentaire selon la taille des établissements	39
Tableau 18: Contrats par alternance du secteur alimentaire en Nouvelle Aquitaine en 2021	42
Tableau 19 : Contrats par alternance du secteur alimentaire par niveau de qualification visé	43
Tableau 20 : Contrats par apprentissage du secteur alimentaire par niveau de qualification visé	44
Tableau 21 : Contrats de professionnalisation du secteur alimentaire par niveau de qualification visé ..	44
Tableau 22 : Contrats par apprentissage selon les domaines de formation et les niveaux de diplômes visés	46
Tableau 23 : Contrats de professionnalisation selon les domaines de formation et les niveaux de	47
Tableau 24 : Répartition des contrats par alternance du secteur alimentaire dans les CFA et OF	48
Tableau 25 : Poids du secteur industriel dominant dans les 9 zones d'emploi à dominante industrielle ..	52
Tableau 26: L'emploi dans les sous--secteurs de la fabrication alimentaire selon la taille des établissements en 2021	53
Tableau 27 : Contrats par alternance du secteur alimentaire en Pays de la Loire en 2021	55
Tableau 28 : Contrats par alternance du secteur alimentaire par niveau de qualification visé	57
Tableau 29 : Contrats par apprentissage du secteur alimentaire par niveau de qualification visé	57
Tableau 30 : Contrats de professionnalisation du secteur alimentaire par niveau de qualification	58
Tableau 31: Contrats par apprentissage selon les domaines de formation et les niveaux de diplômes ...	60
Tableau 32: Contrats de professionnalisation selon les domaines de formation et les niveaux de diplômes	61
Tableau 33 : Répartition des contrats par alternance du secteur alimentaire dans les CFA et OF	62

Ce rapport présente l'analyse du développement de l'alternance dans les quatre régions investiguées : Auvergne Rhône Alpes, Bourgogne Franche Comté, Nouvelle Aquitaine, Pays de la Loire.

Pour les données quantitatives, nous nous sommes appuyés sur les données fournies par Ocapiat en ce qui concerne les contrats en alternance engagés dans les entreprises du secteur alimentaire en 2020 et en 2021, sur les sources nationales INSEE et DARES en ce qui concerne les données sur les effectifs d'entreprises et de salariés, et les pratiques d'alternance, ainsi que sur résultats de l'enquête sur les besoins de main d'œuvre réalisée par Pole Emploi.

Pour les données qualitatives, les entretiens ont été conduits auprès d'acteurs institutionnels, des équipes des délégations régionales d'Ocapiat, qui ont été très impliquées dans la prise de contact avec les entreprises, des responsables formation ou ressources humaines d'entreprises, de responsables de CFA, d'alternant-es. Quelques publications régionales sur l'emploi et la formation dans les régions enquêtées ont permis de compléter l'état des lieux.

Ces portraits viennent en complément de l'analyse plus globale du développement de l'alternance qui s'appuie sur ces quatre portraits réalisés en 2022 mais aussi sur les trois portraits réalisés en 2021 (Bretagne, Grand-Est, Occitanie). Cette analyse fait l'objet d'un rapport final

1-Région Auvergne Rhône Alpes

1.1 Caractéristiques socio-économiques de la région

Avec plus de 511 000 emplois(salariés et non-salariés) présents¹ sur 58 000 sites, AURA est la première région industrielle de France, la seconde pour ce qui concerne le PIB par habitant, le nombre d'étudiants dans l'enseignement supérieur, le nombre d'habitants. En 2021, 5579 entreprises ont été créées dans le secteur industriel.

La région est en croissance démographique permanente depuis 2008, essentiellement sur deux axes : Lyon/Genève et la Vallée du Rhône. 54,4% de la population réside dans cinq aires urbaines : Lyon, Grenoble, Clermont Ferrand, Saint Etienne, Annemasse/Genève.

La région compte 39 zones d'emploi de tailles très variables : Saint-Flour est la plus petite zone d'emploi de France métropolitaine, Lyon la deuxième plus grande après Paris. Sans surprise, l'emploi est très concentré dans quelques pôles d'activité : les quatre plus grandes zones (Lyon, Grenoble, Clermont-Ferrand et Saint-Étienne) regroupent près de la moitié de l'emploi de la région (Lyon plus d'un quart des emplois régionaux, en constante augmentation)².

Pour le quatrième trimestre consécutif, le nombre de personnes inscrites à Pôle emploi en Auvergne Rhône Alpes et n'ayant exercé aucune activité (catégorie A) est en forte diminution au 1er trimestre 2022. Il s'établit en moyenne à 331 560, en baisse de 5,8% (-20 270 demandeurs d'emploi) par rapport au trimestre précédent. Sur un an, le recul atteint -19%. Le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A se situe au niveau le plus bas depuis 9 ans. En France métropolitaine, ce nombre a baissé de 5,3% au 1^{er} trimestre 2022 (-16,5% sur un an)³.

1.2 L'emploi dans les secteurs de la coopération agricole et de l'industrie agroalimentaire

Le secteur des entreprises agroalimentaires compte 68 062 salariés en région fin 2018⁴, soit 2% de l'emploi régional. Il est un des rares secteurs industriels à ne pas connaître une tendance à la baisse de ses effectifs depuis 1989 (+16%). Ses effectifs, stables entre 1989 et 1995 (+1%), entament une hausse plus nette dès 1996 jusqu'en 2003 (+11%) avant de connaître une légère baisse jusqu'en 2013 (-5%). Depuis lors, ils augmentent à nouveau (+10% à fin 2019). A cette date, la région représente 11% des emplois du secteur alimentaire en France (hors Mayotte).

¹ Soit 14,8% de l'emploi total de la région, source CCI AURA- chiffres clefs 2021.

² Source INSEE n° 102 – 10/09/2020- les nouvelles zones d'activité mettent en avant la diversité du tissu économique de la région.

³ Source DREETS AURA.

⁴ Source fiche régionale Industrie Agroalimentaire édition 2021- Ministère de l'agriculture et de l'alimentation --- (commerce de gros alimentaire compris)

La hausse des effectifs salariés en trente ans, concerne une majorité de départements. L'évolution la plus forte concerne les départements situés au sud de la région, en particulier la Drôme qui double quasiment ses effectifs dans le secteur. Le Puy-de-Dôme, l'Allier et l'Ain sont les seuls à échapper à ce phénomène.

Plusieurs départements ont renforcé leur spécificité par rapport au secteur alimentaire. C'est le cas en Haute-Loire, dans le Cantal et dans la Drôme, Il est aussi supérieur en Ardèche, dans la Loire et, malgré la baisse d'emplois, dans l'Allier⁵.

Tableau 1 : L'emploi dans les sous-secteurs de la fabrication alimentaire selon la taille des établissements en 2021

Auvergne Rhône-Alpes	1-49 sal	50-249 sal	250 sal et +	Total général
1.viande	2 159	4 200	750	7 109
2.prod. de la mer	120	0	0	120
3.fruits et légumes	222	2 100	0	2 322
4.mat. grasses	37	0	0	37
5. prod. laitiers	1 738	3 675	0	5 413
5b. glaces	6	0	0	6
6. grains	212	825	0	1 037
7. boulangerie-pâtisserie	3 335	1 950	0	5 285
7b. pâtes alimentaires	78	1 200	0	1 278
8. sucre	0	150	0	150
8b. chocolat, café	533	1 350	750	2 633
8c. condiments, plats préparés	596	2 100	750	3 446
9. aliments animaux	421	375	0	796
10. boissons alcoolisées	816	75	0	891
10b. boissons non alcoolisés	519	975	2 250	3 744
Total	10 788	18 975	4 500	34 263
	31%	55%	13%	100%

Clé de lecture : les cases sont colorées en vert clair à vert foncé selon l'importance de l'effectif dans l'ensemble de l'effectif du secteur alimentaire

Champ : Effectif salarié en ETP par sous-secteur de la fabrication alimentaire en Auvergne Rhône Alpes

Source : INSEE – ESANE – Extrapolation de l'emploi salarié par Média-T

87% de l'effectif salarié se trouve dans des établissements⁶ de moins de 250 salariés. Les sous-secteurs (tableau 1) qui emploient le plus sont, par ordre d'importance décroissante :

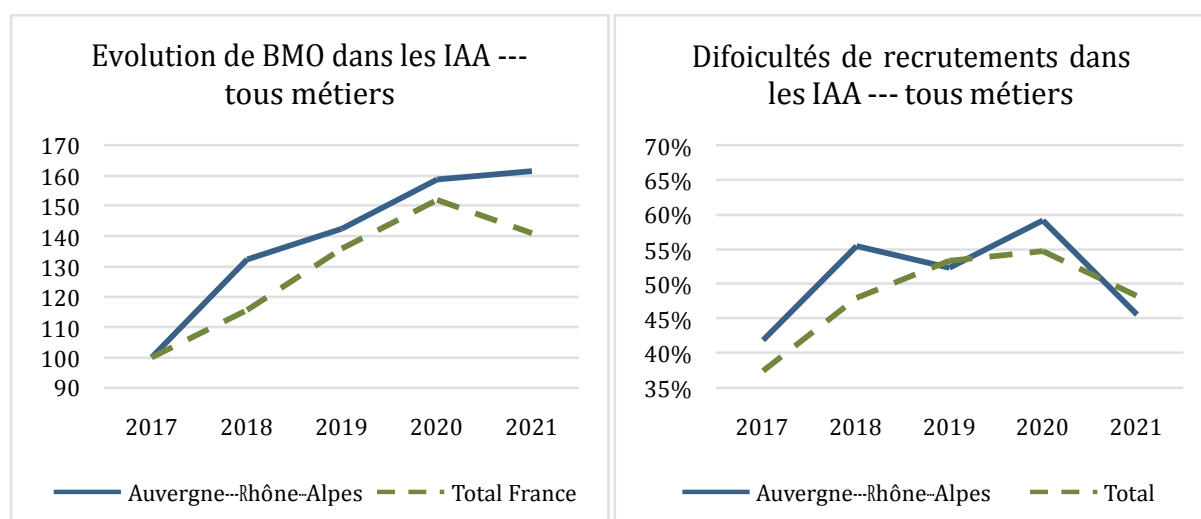
⁵ Source DREETS- l'évolution de l'emploi salarié en Rhône Alpes-1989-2019.

- 1/ le sous-secteur de la viande (1^{ère} transformation),
- 2/ le sous-secteur du lait (1^{ère} transformation),
- 3/ le sous-secteur de la boulangerie-pâtisserie (industrielle) (2^{ème} transformation),
- 4/ les boissons alcoolisés (1^{ère} transformation)
- 5/ les condiments, plats préparés (2^{ème} transformation),
- 6/ chocolat, café, épices (2^{ème} transformation),
- 7/ fruits et légumes (1^{ère} transformation).

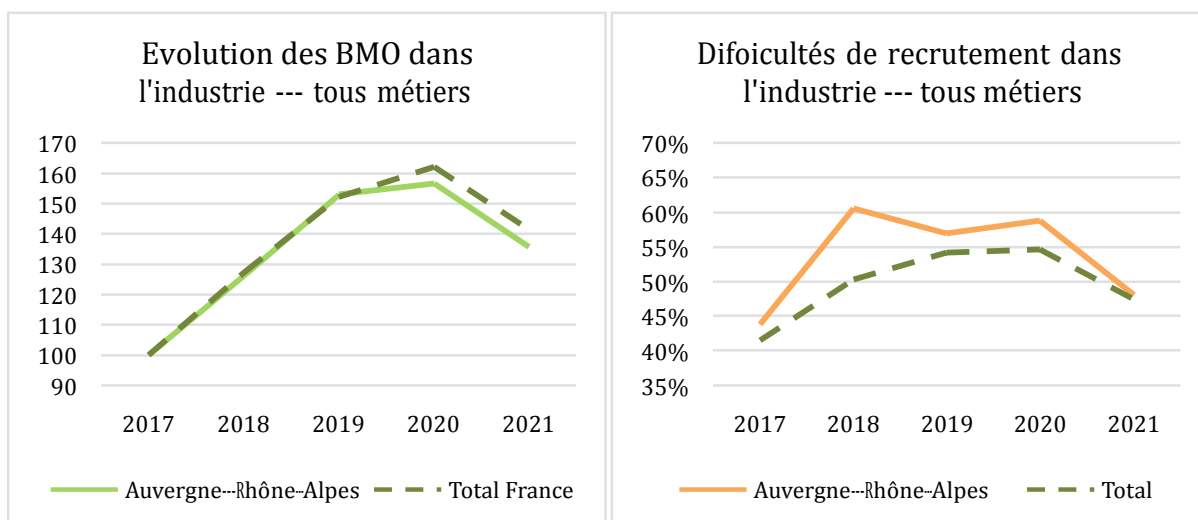
Ces sept sous-secteurs emploient 76% des effectifs du secteur alimentaire de la région. Le secteur alimentaire est plutôt diversifié, avec une bonne présence de la 1^{ère} transformation (présente dans les différents bassins de production) mais aussi de la 2^{ème} transformation qui n'est pas négligeable (au niveau des grandes agglomérations, dont la métropole Lyonnaise).

Du fait de la taille de la région, de l'importance et la diversité du secteur alimentaire, les besoins de main d'œuvre (graphique 1) sont proches de ceux du secteur industriel, au niveau régional et national. Le secteur alimentaire a plutôt bien résisté à la pandémie avec des besoins de main d'œuvre en 2021 à la hausse alors qu'ils fléchissaient dans l'industrie en général.

Graphique 1: Evolution des besoins de main d'œuvre et des difficultés de recrutement en Auvergne Rhône Alpes de 2017 à 2021



⁶ L'établissement peut assez souvent faire partie d'un groupe, ce qui biaise l'indicateur pour comparer avec les classes de taille dans les statistiques de l'alternance fournies par OCAPAT qui l'indique par rapport à l'entreprise et non pas l'établissement.



Champ : évolution des besoins de recrutement France et Auvergne Rhône Alpes base 100 en 2017
 Part des recrutements pour lesquels l'entreprise déclare avoir des difficultés
 Source : Enquête BMO – Pôle Emploi

1.3 L'alternance en région tous secteurs confondus

100 320 contrats par alternance tous secteurs confondus, ont été signés en 2021, soit une augmentation de près de 33% par rapport à 2020. En 2021, 53% des organismes de formation de la région sont implantés dans deux départements (15% en Isère, 38% dans le Rhône). La région compte 242 CFA déployés sur 753 sites de formation, soit une augmentation de 58% par rapport à 2020.

La région a mis en place une plateforme information/formation/emploi qui comprend un site formtoit.fr qui propose des solutions de logement, de déplacement, de garde d'enfant aux personnes en formation. Pour les apprentis, la région finance une carte de réduction pour les transports en commun (illico solidaire), un Pass région (gratuit), propose la gratuité des manuels scolaires, des réductions sur des places de cinéma et de concert, des aides pour le financement des équipements professionnels, la formation aux premiers secours.... La région a également publié un guide numérique « destination apprentissage ».

1.4 L'alternance dans les secteurs de la coopération agricole et de l'industrie agroalimentaire

En 2021, on constate (tableau 2) qu'en région Auvergne Rhône Alpes, l'alternance est à l'image de la structuration nationale du secteur alimentaire :

- l'industrie agroalimentaire représente les $\frac{3}{4}$ des alternants,
- l'apprentissage représente 82% de l'alternance.

Tableau 2 : Contrats par alternance du secteur alimentaire en Auvergne Rhône Alpes en 2021

Contrats débutés en 2021	Apprentissage	Contrat pro	Total alternance
COOPERATION AGRICOLE	287 78%	23% 79 22%	30% 366 100%
INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE	950 84%	77% 186 16%	70% 1136 100%
Auvergne Rhône Alpes	1237 82%	100% 265 18%	100% 1502 100%

Champ : Contrats signés en 2021, secteur alimentaire Auvergne Rhône Alpes

Source : OCAPIAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

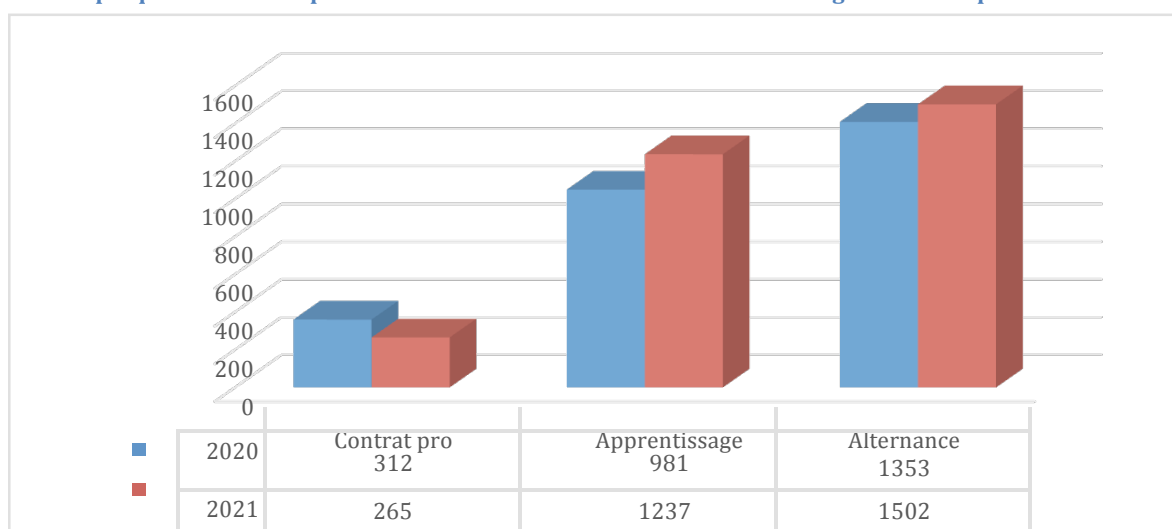
Calculs Média T

A/ Evolution du nombre d'entrées en alternance entre 2020 et 2021

Entre 2020 et 2021, le nombre d'entrées en alternance (graphique 2) dans le secteur alimentaire de la région Auvergne Rhône Alpes est en hausse de 6,7% ⁷ :

- hausse de 18% pour les contrats d'apprentissage⁸,
- baisse de plus de 26% des contrats de professionnalisation⁹.

Graphique 2 : Contrats par alternance du secteur alimentaire en Auvergne Rhône Alpes en 2020 et 2021



Variation 2021/2020	Apprentissage	Contrat pro	Alternance
COOPERATION AGRICOLE	+30%	+27%	+29%
INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE	+15%	-38%	+1%
Auvergne Rhône Alpes	+18%	-26%	+7%
France entière	+13%	-23%	+4%

Clé de lecture : En 2021, en région Auvergne Rhône Alpes, dans les industries agroalimentaires, l'alternance est en hausse de 1%, l'apprentissage en hausse de 15%, le contrat de professionnalisation en baisse de 26%

Champ : Contrats signés en 2020 et 2021, secteur alimentaire France entière et Auvergne Rhône Alpes

Source : OCAPIAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

⁷ Hausse de 4% au niveau national

⁸ Hausse de 13% au niveau national

⁹ Baisse de 23% au niveau national

Les poids respectifs de la coopération agricole et de l'industrie agroalimentaire dans la signature de nouveaux contrats par alternance en région Auvergne Rhône Alpes, reste stable entre 2020 et 2021, 24% pour la coopération agricole, 76% pour l'industrie agroalimentaire, proche de ce qui est constaté au niveau national¹⁰. Cette « stabilité » globale recouvre cependant deux tendances différentes :

- dans les entreprises de l'industrie agroalimentaire, une baisse importante des contrats de professionnalisation, compensée par une hausse des contrats en apprentissage,
- dans la coopération agricole, une hausse des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage.

B/ Répartition des contrats d'alternance par niveau de diplôme visé

En 2021, 75% des nouveaux entrants en alternance (tableau 3) dans le secteur alimentaire en région Auvergne Rhône Alpes, vise un diplôme supérieur au bac, de manière similaire à ce qui est constaté au niveau national dans le secteur alimentaire, alors qu'en France, tous secteurs confondus, ce pourcentage est légèrement inférieur à 62%.

On constate en région Auvergne Rhône Alpes pour le secteur alimentaire que

- le recours au contrat de professionnalisation pour les premiers niveaux de qualification, demeure la modalité la plus utilisée,
- la signature de contrats par apprentissage visant des niveaux de certifications supérieurs à bac+2 (niveau 4)¹¹ est en hausse de 19% en un an,

¹⁰ 25% pour la coopération agricole, 75% pour l'industrie agroalimentaire.

¹¹ Nomenclature des niveaux de diplômes : Source : Décret n°2029-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles – CAP,BEP: niveau3 (anciennement V),baccalauréat: niveau4 (anciennement IV), DEUG,BTS,DUT,DEUST: niveau5 (anciennement III), licence, licence professionnelle, BUT, Maîtrise, master 1 : niveau6 (anciennement II), Master,DEA,DESS, diplôme d'ingénieur: niveau7 (anciennement I), Doctorat , habilitation à diriger des recherches : niveau8 (anciennement III).

- 56% des apprenti-es (tableau 4) vise un niveau supérieur ou égal à bac+3 (niveau 5),
- 48% des contrats de professionnalisation (tableau 5) vise une certification de niveau infra bac (niveau 3 et autre),
- 45% des contrats de professionnalisation vise une certification de niveau supérieur à bac+3 et plus (niveau 5).

Tableau 3 : Contrats par alternance du secteur alimentaire par niveau de qualification visé en Auvergne Rhône Alpes en 2020 et 2021

Contrats débutés en 2021	Apprentissage		Contrat pro		Total alternance	
Auvergne Rhône Alpes	1 237		265		1 502	
Niveau supérieur au Bac	1 002	81%	132	50%	1 134	75%
Niveau Bac et infra	235	19%	133	50%	368	25%
Evolution 2020/2021	Apprentissage		Contrat pro		Total alternance	
Niveau supérieur au Bac	181	22%	-1	-1%	180	19%
Niveau Bac et infra	7	3%	-94	-41%	-87	-19%

Clé de lecture : En 2021, en région Auvergne Rhône Alpes, le nombre de contrats par alternance visant un niveau de diplôme de niveau bac ou infra est en baisse de 41% pour le contrat de professionnalisation, en hausse de 3% pour les contrats d'apprentissage.

Champ : Contrats signés en 2020 et 2021, secteur alimentaire Auvergne Rhône Alpes

Source : OCAPIAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

Tableau 4 : Contrats par apprentissage du secteur alimentaire par niveau de qualification visé en Auvergne Rhône Alpes en 2021

Contrats débutés en 2021	Apprentissage	
Niveau 7	319	26%
Niveau 6	376	30%
Niveau 5	307	25%
Niveau 4	110	9%
Niveau 3	125	10%
Autre(Abandon CAP,BEP)	0	0%
Auvergne Rhône Alpes	1 237	100%

Champ : Contrats par apprentissage signés en 2021, secteur alimentaire Auvergne Rhône Alpes

Source : OCAPIAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

Tableau 5 : Contrats de professionnalisation du secteur alimentaire par niveau de qualification visé en Auvergne Rhône Alpes en 2021

Contrats débutés en 2021	Contrat pro	
Niveau 7	70	26%
Niveau 6	50	19%
Niveau 5	12	5%
Niveau 4	5	2%
Niveau 3	88	33%
Autre(Abandon CAP,BEP)	40	15%
Auvergne Rhône Alpes	265	100%

Champ : Contrats de professionnalisation signés en 2021, secteur alimentaire Auvergne Rhône Alpes

Source : OCAPIAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

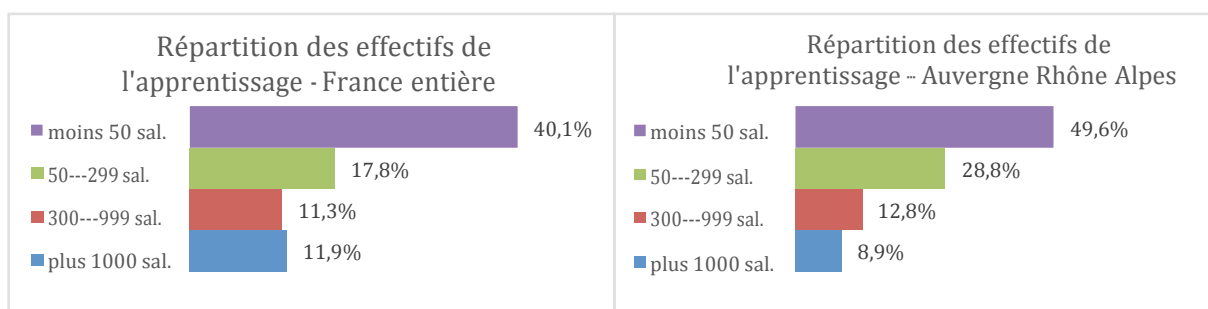
Calculs Média T

C/ Répartition des contrats d'alternance selon la taille des entreprises

En 2021, en région Auvergne Rhône Alpes dans le secteur alimentaire, on constate que

- plus de la moitié des contrats par alternance (graphiques 3 et 4) ont été signés dans des entreprises de moins de 50 salariés,
- 75% des alternants sont dans des TMPE de moins de 250 salariés,
- la structure régionale du secteur alimentaire est relativement similaire à celle constatée au niveau national dans le secteur alimentaire (graphique 3) : les TPME du secteur alimentaire de la région ont plus recours à l'apprentissage que dans les autres régions. Le nombre d'entreprises de plus de 1000 salariés, proportionnellement moins important qu'au niveau national dans le secteur alimentaire, explique que la proportion d'apprenti-es soit relativement plus faible dans cette catégorie d'entreprises,
- près de 70% des contrats de professionnalisation (graphique 4) du secteur alimentaire de la région sont signés par des entreprises ayant moins de 50 salariés. La faible performance de la catégorie des plus de 1000 salariés, s'explique comme pour l'apprentissage par la plus faible proportion de cette catégorie d'entreprises dans la région.

Graphique 3 : Contrats en apprentissage selon la taille des entreprises en région Auvergne Rhône Alpes en 2021



Champ : Contrats par apprentissage signés en 2021, secteur alimentaire - France entière et Auvergne Rhône Alpes

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

Graphique 4: Contrats de professionnalisation selon la taille des entreprises en région Auvergne Rhône Alpes en 2021



Champ : Contrats de professionnalisation signés en 2021, secteur alimentaire - France entière et Auvergne Rhône Alpes

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

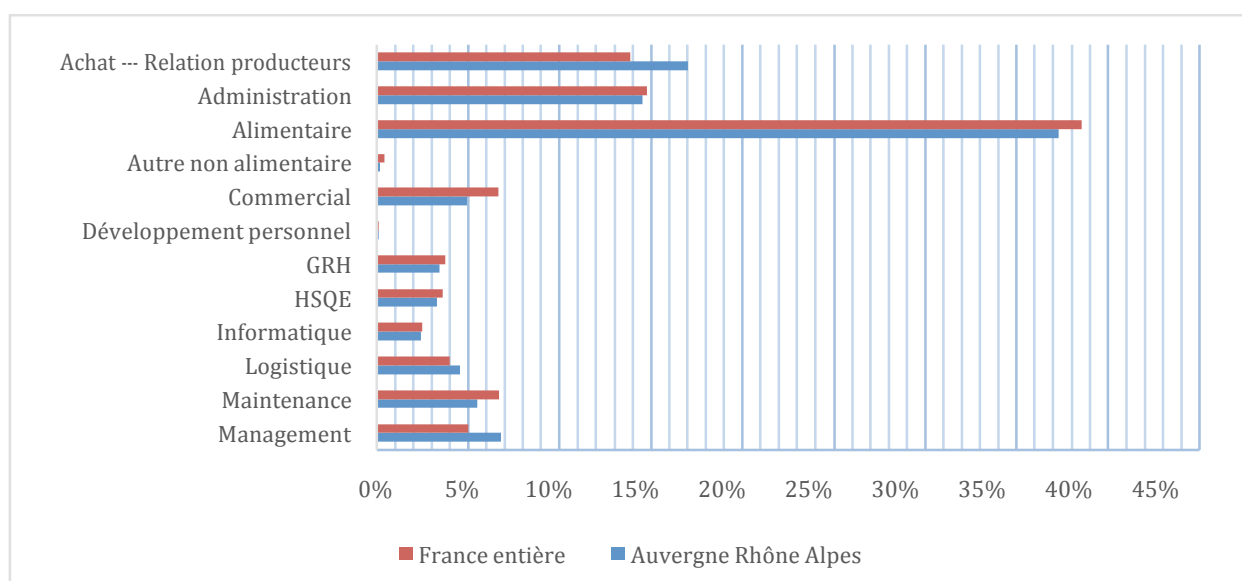
Calculs Média T

D/Domaines de formation de l'alternance

37% des diplômes visés en contrat par alternance dans le secteur alimentaire en région Auvergne Rhône Alpes (graphique 5) relèvent de l'alimentaire, principalement par la voie de l'apprentissage et de manière relativement équilibrée, sur l'ensemble des niveaux de certification, proche de la tendance observée au niveau national pour le secteur alimentaire. Le second domaine concerne la fonction commerciale, au-dessus de la moyenne nationale, pour lequel les deux voies de formation par alternance sont mobilisées, pour 70% des certifications de niveau supérieur à bac +2 (niveau 5). On constate que

- c'est aux niveaux 5 à 7 (tableau 6) que l'on retrouve l'essentiel des apprenti-es,
- demeurent au niveau 4 et 3, principalement des apprenti-es dans le domaine alimentaire (pour des emplois d'opérateurs ou de conducteurs de machine et également dans la logistique et la fonction achat,
- les domaines de formation liés à la fabrication ou à l'achat et à la relation producteurs pour des niveaux de certifications infra bac, sont principalement visés en contrat de professionnalisation (tableau 7), même si l'apprentissage n'est pas négligeable.

Graphique 5 : Contrats par alternance selon le domaine de formation en Auvergne Rhône Alpes en 2021



Clé de lecture : En 2021, 37 % des contrats par alternance signés dans le secteur alimentaire en Auvergne Rhône Alpes relèvent du domaine alimentaire, au niveau national dans le secteur alimentaire ce pourcentage est supérieur à 38%

Champ : Contrats signés en 2021, secteur alimentaire France entière et Auvergne Rhône Alpes

Source : OCAPIAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

Tableau 6 : Contrats par apprentissage selon les domaines de formation et les niveaux de diplômes visés en Auvergne Rhône Alpes en 2021

Auvergne Rhône Alpes Apprentissage	NIVEAU 7	Niveau 6	Niveau 5	NIVEAU 4	NIVEAU 3	AUTRE	Total général
Alimentaire	87	119	93	67	85		451
Administration	46	73	41	6	14		180
Achat --- Relation producteurs	35	47	55	18	12		167
Management	44	19	13	2			78
Maintenance	5	14	45	6	1		71
Commercial	23	24	11	6	2		66
GRH	17	23	3				43
HSQE	6	25	5	3			39
Logistique	5	6	8	2	10		31
Informatique	7	6	12				25
Autre non alimentaire			1		1		2
Développement personnel (vide)	1						1
	43	20	20				83
Total général	319	376	307	110	125	0	1 237

Clé de lecture : les cases sont colorées en vert clair à vert foncé selon l'importance de l'effectif dans l'ensemble de l'effectif du secteur alimentaire

Champ : Contrats d'apprentissage signés en 2021, secteur alimentaire-Auvergne Rhône Alpes

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

Tableau 7 : Contrats de professionnalisation selon les domaines de formation et les niveaux de diplômes visés en Auvergne Rhône Alpes en 2021

Auvergne Rhône Alpes Contrat professionnalisation	NIVEAU 7	NIVEAU 6	NIVEAU 5	NIVEAU 4	NIVEAU 3	AUTRE	Total général
Achat --- Relation producteurs	15	10			18	22	65
Alimentaire	18	10	3	3	13	10	57
Logistique					31		31
Administration	3	5	6		1	3	18
Management	12	3					15
Informatique	1	7					8
HSQE	3	3					6
GRH		4					4
Maintenance	1	1			1	1	4
Commercial	1						1
(vide)	16	7	3	2	24	4	56
Total général	70	50	12	5	88	40	265

Clé de lecture : les cases sont colorées en vert clair à vert foncé selon l'importance de l'effectif dans l'ensemble de l'effectif du secteur alimentaire

Champ : Contrats de professionnalisation signés en 2021, secteur alimentaire Auvergne Rhône Alpes

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

1.5 L'offre de formation

La diversité des domaines de formation concernés, l'étendue de la région, l'implantation des entreprises sur l'ensemble du territoire et pour les groupes sur plusieurs régions, ont comme incidence que le nombre de CFA et d'organismes de formation (tableau 8) qui forment les alternants pour le secteur alimentaire, est élevé : 26% de l'ensemble du réseau régional intervient pour le secteur alimentaire, pour une moyenne de 8,2 alternants par organisme de formation.

On constate que 33% des alternants du secteur alimentaire en formation dans les CFA et organismes de la région Auvergne Rhône Alpes, sont en alternance dans une entreprise d'une autre région.

En 2021, sur les 195 OF-CFA, accueillant des alternants du secteur alimentaire, 134 proposent des formations qui sont les plus spécifiques au secteur alimentaire dans le domaine de la production alimentaire (5 alternants en moyenne dans chaque CFA ou OF), de la relation avec les producteurs (amont, achat) (3 alternants en moyenne dans chaque CFA ou OF) ou de l'hygiène sécurité qualité environnement (3 alternants en moyenne dans chaque CFA ou OF) – ce qui reflète une grande dispersion de la mobilisation de l'offre de formation pour satisfaire les besoins, à la fois thématique et géographique, des entreprises.

30 OF-CFA sont spécialisés en agriculture ou en alimentaire et ont accueilli 352 alternants, avec une moyenne de presque 11 alternants par organisme.

Les OF-CFA spécialisés dans l'alimentaire accueillant le plus d'alternants dans les thématiques spécialisées de l'alimentaire sont, l'IFRIA, les CFA de l'enseignement agricole, F2O formation organisation liée à un GEIQ, l'ISARA, les MFR, Vet Agro Sup.

Tableau 8 : Répartition des contrats par alternance du secteur alimentaire dans les CFA et OF de la région Auvergne Rhône Alpes en 2021

Nombre OF-CFA	Alternants entrants	Alternants / OF
195	1605	8,2
Région entreprise / Région organisme de formation		Nombre Alternants
Auvergne Rhône Alpes		1 502
Nombre d'alternants entrants OF et entreprise en région		1 083 72%
Nombre d'alternants accueillis dans les OF de la région		1605
% alternants venant d'autres régions		33%

Clé de lecture : En 2021, 72% des alternants présents en Auvergne Rhône Alpes sont formés dans un CFA ou un OF de la région

Champ : Contrats signés en 2021, secteur alimentaire - Auvergne Rhône Alpes

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

1.6 Stéréotypes de politiques entreprises

Pour identifier des stéréotypes d'entreprise, nous nous sommes appuyés sur les entretiens conduits au premier semestre 2022, sur l'exploitation de ressources accessibles sur les sites des entreprises concernées ou sur des extraits de la presse régionale chaque fois qu'une entreprise avait fait l'objet d'une communication, sur sa politique d'emploi et/ou d'alternance. Chaque fois que les pratiques des entreprises étaient proches, nous avons choisi de présenter la démarche de l'une d'entre elles. Les dénominations proposées sont issues d'une analyse de l'ensemble des données récoltées, produite par les consultants qui se sont attachés à extraire une caractéristique principale pour les qualifier.

Une pratique de l'alternance anticipant les besoins de main d'œuvre qualifié à moyen terme

L'alternance est une pratique du recrutement. Dans la petite entreprise, la recherche d'un apprenti s'opère à travers la relation avec le CFA, avec lequel des liens se construisent sur un plus long terme, le CFA n'étant pas forcément sur le territoire d'implantation de l'entreprise. Lorsque l'entreprise est un peu plus grande, plusieurs postes peuvent être détectés, dans toutes les fonctions de l'entreprise, systématiquement pour viser au terme de la formation, des emplois d'encadrant, de technicien supérieur voire d'ingénieur.

Dans cette perspective, le contrat de professionnalisation est plus rarement envisagé car la solution de formation recherchée doit correspondre à l'emploi à pourvoir. Le CFA joue un rôle de pourvoyeur de main d'œuvre qualifiée, d'autant que les demandeurs d'emploi ayant la qualification requise se font rares. La logique est donc celle du pré-recrutement de futurs diplômés en dernière année de formation ou en poursuite d'étude BTS vers la licence professionnelle. Il s'agit alors de soigner la relation avec les CFA et bien entendu de savoir accueillir les apprentis, dans la perspective de les garder dans l'entreprise. Il peut aussi être nécessaire de trouver des solutions de transport ou de logement pour faciliter la venue des jeunes apprentis, dès lors que l'entreprise est un peu excentrée et non accessible par le réseau de transport en commun.

Une approche territoriale

L'approche territoriale s'observe dans les entreprises confrontées à un problème de mobilité des apprentis, mais surtout dans celles qui se sont impliquées dans les différentes actions menées dans les territoires, à l'initiative de Pole Emploi et des autres acteurs territoriaux de l'insertion (Mission locale notamment). Ces acteurs ont pu solliciter les organismes de formation des territoires pour réaliser des formations de préparation à l'emploi, mais surtout, il s'est agi de trouver des entreprises prêtes à recruter les demandeurs d'emploi candidats. Ces demandeurs d'emploi peuvent être des jeunes ou des moins jeunes, des immigrés, voire des personnes en situation de handicap. En général une adaptation est nécessaire et l'entreprise doit s'impliquer pour accueillir et intégrer ces publics, et pour les professionnaliser, elle peut envisager d'avoir recours à l'alternance, contrat de professionnalisation plus particulièrement mais l'apprentissage peut également être envisagé.

Une approche intégrée et globale (GPEC) de la formation des salariés, des alternants et du tutorat

L'entreprise de 300 salariés dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie industrielle, a initié une approche globale depuis plusieurs années. Elle fait partie d'un groupe national, mais le site est autonome en matière de GRH. Un accord d'entreprise a été signé et l'entreprise s'est dotée d'une équipe RH.

Elle accueille ainsi une quinzaine d'alternants par an, moitié en apprentissage, moitié en contrat de professionnalisation. Ni la pandémie, ni le plan de relance n'ont modifié la pratique. L'alternance s'inscrit dans l'engagement sociétal et la stratégie de l'entreprise : former les salariés de demain, promouvoir les métiers et l'industrie alimentaire, créer un potentiel de compétences impactant l'ensemble des métiers, ancrer l'entreprise dans son territoire. La relation avec l'ensemble des CFA et écoles/lycées du territoire et de la région est constante. L'entreprise intervient dans les écoles pour « sourcer » les classes dès le lycée, pour se faire connaître des élèves et des enseignants. Elle accueille des stagiaires de collège, mais aussi des lycéens en fin d'études, en leur proposant des emplois d'été.

Les contrats pro sont envisagés pour les formations réalisées par des écoles qui ne sont pas des CFA. Que ce soit pour l'apprentissage ou pour le contrat de professionnalisation, l'entreprise a mis en œuvre un plan de formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage. Ces actions s'inscrivent dans une démarche d'entreprise apprenante qui a fait l'objet d'un contrat d'amélioration continue des compétences. Elle vise à mettre en place pour chaque nouveau salarié, en particulier pour les premiers niveaux de qualification, un parcours d'intégration, de la formation interne et de l'évaluation au poste de travail. Ce processus initié depuis 2011, aboutit à la mise en place d'un dispositif AFEST interne, couplé à un plan de formation consistant, qui doit permettre aux salariés qui le désirent, de se professionnaliser avec une certification à la clé. Un premier parcours a été initié pour le CQP maintenance industrielle.

Les bénéfices d'une telle démarche globale sont multiples : amélioration de l'attractivité de l'entreprise (une bonne école de formation), fidélisation du personnel, création de potentiel (notamment en offrant la possibilité aux alternants de poursuivre des études).

Un groupement d'employeur spécialisé en alimentaire

Il s'agit d'une expérience remarquable sur un bassin d'emploi (Valence) où le secteur alimentaire est très présent, avec des coopératives et des industries, dans plusieurs sous-secteurs (boissons alcoolisées, fruits et légumes, viande notamment).

Deux GEIQ y ont été créés, un GEIQ spécialisé en alimentaire (ADRIAL) et un GEIQ de l'artisanat sur les métiers de bouche. Ces deux GEIQ sont associés et ont créé un organisme de formation pour former aux CQP et aux titres professionnels. Ainsi l'OF forme une quarantaine d'alternants relevant du secteur alimentaire. Les alternants sont recrutés au niveau

du bassin d'emploi. Même si les distances sont modérées, le problème de transport des alternants jusqu'à l'entreprise peut être un frein. La récente implication dans le dispositif Hope qui a été mis en place sur Valence pour un public immigré, a montré que le frein principal n'est pas la formation mais la mobilité.

L'OF/GEIQ est agréé comme CFA mais pour les diplômes visés (premiers niveaux de qualification) et les salariés embauchés via le GEIQ, le contrat de professionnalisation est le plus adapté. L'OF ressent les difficultés de recrutement et le déficit d'attractivité du secteur alimentaire. Il considère nécessaire de renforcer l'implication des entreprises et des branches pour se faire connaître dès la fin du collège.

Pour accompagner les adhérents du GEIQ, un cabinet de conseil RH a été mis en place. Il est tout naturellement sollicité pour réaliser des « Diag RH ». Il fait office de service RH partagé. L'envers de la médaille, est que les entreprises adhérentes vont déléguer la problématique du recrutement et de la professionnalisation des nouveaux salariés au GEIQ, sans véritablement intégrer l'alternance dans une démarche globale GPEC, ni renforcer la relation entreprise avec la formation professionnelle initiale, ou avec les dispositifs d'insertion mis en place par le Service public de l'emploi. Le pôle GEIQ/OF/Conseil RH joue le rôle de maître d'œuvre délégué, charge à lui d'être l'animateur et le médiateur entre tous les acteurs, y compris pour asseoir la relation avec les collectivités locales.

Une approche partenariale renforcée avec les opérateurs de formation

Dans les territoires où les difficultés de recrutement pour le secteur alimentaire sont telles que le sourcing de l'apprentissage devient problématique, la seule relation annuelle avec les CFA pour faire « *son marché* » de futurs diplômés, n'est plus suffisante. Les CFA peinent à recruter parmi les collégiens ou les lycéens, à trouver des stages en entreprise pour faire connaître et « *aimer* » le secteur alimentaire. Par ailleurs, la concurrence entre les entreprises du secteur alimentaire et les autres secteurs industriels, artisanaux ou de la distribution, risque d'éloigner l'entreprise du secteur alimentaire de l'alternance, d'autant plus si elle est excentrée et que les conditions d'intégration d'apprentis sont difficiles.

Ce contexte conduit l'entreprise à construire sur la durée des relations plus fortes avec les CFA, à s'intéresser au contenu des formations, à proposer de s'ouvrir et d'accueillir des jeunes pour faire découvrir les métiers, à participer à des journées métiers avec les CFA... toutes actions qui s'inscrivent dans la durée, « *c'est un investissement en temps* », qui permettent de sécuriser le sourcing des jeunes diplômés, tout en favorisant l'intégration, et in fine réduire le turnover des cadres. Cette pratique se rencontre surtout dans les entreprises les plus grandes, où un RRH peut-être disponible pour cet approfondissement du lien avec les CFA.

1.7 Expériences et points de vue exprimés par les acteurs

La première question abordée par tous les acteurs quand on parle d'alternance, est le sourcing :

1/ les difficultés de recrutement en main d'œuvre qualifiés se ressentent que ce soit sur le marché de l'emploi (les demandeurs d'emploi), à l'issue des formations (les sortants diplômés), pendant le cursus de formation professionnelle (dernière année en stage pro ou en apprentissage) ou pour remplir les filières de formation professionnelle de l'industrie ou de l'alimentaire (entrée en voie scolaire ou en apprentissage) ;

2/ les difficultés de recrutement sont également présentes dans les divers dispositifs d'insertion et de formation préparatoire à l'emploi développés dans les différents territoires, pour des publics variés (jeunes, immigrés, handicapés...).

Très vite la question de la mobilité est abordée, tant pour les alternants que pour les demandeurs d'emploi, qualifiés ou non : les opérations visant à préparer à l'emploi puis éventuellement professionnaliser avec un contrat de professionnalisation, sont peu efficaces faute de candidats. Les quelques initiatives limitées de solutions mobilité ou logement dans certains territoires, notamment dans les zones touristiques, sont confrontées au même problème pour les emplois saisonniers de l'hôtellerie-restauration.

Notons la spécificité de la Savoie où le secteur laitier a une pratique traditionnelle de l'apprentissage qui facilite le recrutement des jeunes. Toutefois la proximité avec la Suisse qui est très attractive, vient contrecarrer cette bonne attractivité.

Il est aussi constaté que dans les différents dispositifs mis en œuvre pour améliorer le sourcing, le secteur alimentaire est souvent le « parent pauvre » de l'industrie dans les dispositifs régionaux ou territoriaux. Les professionnels du secteur alimentaire n'y sont pas aussi présents qu'ils peuvent l'être ceux des secteurs concurrents (métallurgie, plasturgie, construction).

Les GEIQ à l'instar d'ADRIAL à Valence, apparaissent pour beaucoup des acteurs, comme une bonne solution pour recruter en professionnalisant (c'est de fait un service RH et un service formation partagé) : mais elle est limitée territorialement et restreinte aux seules entreprises adhérentes.

L'intérim permet de recruter, voire de professionnaliser via l'alternance, mais le problème du sourcing touche tout le monde.

Les emplois saisonniers constituent un réservoir, en particulier pour la 1^{ère} transformation, pour recruter les permanents à potentiel pour les emplois qualifiés de la production, maintenance ou logistique: l'alternance est rarement la solution adoptée pour construire un parcours de professionnalisation, du fait du manque de disponibilité des encadrants, de souplesse de l'organisation et de savoir-faire en matière d'accompagnement. Les grandes entreprises qui disposent d'un service formation interne, y arrivent : le concept « d'entreprise apprenante » y prend sens.

Face au problème de sourcing (tant dans l'entreprise que dans les formations initiales de l'alimentaire), les entreprises les plus proactives adoptent une démarche de « marque employeur », de façon à améliorer l'attractivité ainsi que la fidélisation des salariés. Pour être efficace, cette approche ne doit pas se limiter à de la communication interne ou externe, mais impliquer réellement les salariés et les acteurs emploi-formation du territoire.

Des initiatives émanent de CFA, « *avec un soutien trop limité des entreprises* », pour créer des campus des métiers de l'alimentation au niveau infrarégional (Chambéry) et régional (projet en cours de Campus des métiers à Lyon).

Le retrait de la Région dans le financement de l'apprentissage suite à la Loi d'Avenir, a réduit les moyens dont disposaient les CFA spécialisés en alimentaire pour développer l'apprentissage ou les contrats pro. Le développement de l'apprentissage encouragé par le Plan de Relance a permis de « remplir » les sections, mais qu'en sera-t-il demain ? Les difficultés de recrutement sont là et sont ressenties comme encore plus fortes. La relation d'accompagnement des entreprises doit être renforcée, l'implication de l'entreprise dans le travail de sourcing des alternants est nécessaire, les CFA pour lesquels le secteur alimentaire constitue une part faible voire marginale de leurs activités, n'auront pas les moyens humains pour faire ce travail d'animation.

L'IFRIA apparaît comme le seul organisme de formation spécialisé du secteur alimentaire (avec l'ENIL) en mesure de jouer un rôle de lien auprès de l'enseignement supérieur (ISARA) ou des CFA de l'enseignement agricole, pour lesquels l'IFRIA assure un rôle d'ensemblier. Il a développé un réseau au niveau des départements permettant d'accompagner/conseiller les entreprises ainsi que de répondre à des besoins de formation dans le cadre des dispositifs territoriaux. Ce rôle prééminent dans le réseau des CFA-OF spécialisé en alimentaire peut-il être renforcé ? Toutes les branches du secteur peuvent-elles être servies de façon satisfaisante par un opérateur qui émane d'une partie seulement d'entre elles ?

Se pose également la question récurrente de la mobilisation des branches et des professionnels dans le développement de l'alternance, dont on voit qu'il recouvre de multiples problématiques, considéré par tous les acteurs comme un outil majeur pour répondre à l'enjeu grandissant des difficultés de recrutement. De nombreuses actions sont menées à l'initiative des uns et des autres, et systématiquement OCAPIAT est sollicité tant au niveau régional que dans les territoires. l'OPCO se retrouve souvent dans la gouvernance de ces actions, en tant que représentant des entreprises et des branches. Le rôle d'OCAPIAT dans le développement de l'alternance, sa mission et les moyens pour ce faire, reste à définir. L'implication des branches et des entreprises, tout autant que des CFA et OF est éminemment souhaitable et nécessaire.

2-Région Bourgogne Franche Comté

2.1 Caractéristiques socio-économiques de la région

La région est l'une des moins peuplées de France, elle a perdu 0,1% de ses habitants en six ans.

La population se concentre principalement sur l'axe Rhin-Rhône, se développe au nord de l'Yonne (en raison de l'attractivité de la région parisienne) ainsi que dans les territoires frontaliers (en raison de l'attractivité de la Suisse), la Nièvre enregistre la plus forte baisse de France (baisse de la population jeune et importance de la population de plus de 75 ans). La région fait par ailleurs partie des régions les moins jeunes de France (16,3% de la population contre 17,7% en France métropolitaine), qui se concentrent dans les villes et sur la zone frontalière avec la Suisse.¹².

72,4% de l'emploi salarié est concentré dans quatre départements (Côte d'Or, Doubs, Saône et Loire, Yonne) sur les huit qui compose la région. Trois départements sont particulièrement touchés par la baisse de l'emploi sur la période 2020/2021 : Doubs, Nièvre, Territoire de Belfort.

Avec 165 400 emplois salariés¹³, l'industrie est le troisième secteur employeur de la région, en baisse constante depuis 2010.

La région compte 21 zones d'emploi, deux zones sont spécialisées dans l'industrie (Montbéliard et le Creusot Loire), avec une présence de grands groupes qui ont longtemps structuré les territoires, mais qui les rendent aussi vulnérables à la conjoncture économique et aux logiques concurrentielles, dans un contexte de globalisation de l'industrie. Trois zones présentent une activité agricole prépondérante (Beaune, Cosne sur Loire, Avallon), et dans la zone de Pontarlier, de nombreux habitants travaillent en Suisse.¹⁴

Le taux de chômage est de 6,2% fin 2021 (7,2% en France métropolitaine), -0,5% en variation annuelle.

2.2 L'emploi dans les secteurs de la coopération agricole et de l'industrie agroalimentaire

L'industrie agroalimentaire représente le 2^{ème} secteur industriel de la région avec 18 660 emplois salariés en 2018, principalement dans des PME de moins de 250 salariés (66% de l'emploi global du secteur). Après une baisse de 6% entre 2007 et 2015, l'emploi dans le secteur a légèrement évolué.

¹² Chiffres clefs Bourgogne Franche Comté-2019-DRJSCS Bourgogne Franche Comté.

¹³ Soit 17% de l'emploi total de la région, source INSEE Tableau de bord conjoncture-2021.

¹⁴ Source INSEE-Analyses n°74-septembre 2020.

Trois filières sont particulièrement présentes en région :

2.2.1 production laitière et transformation fromagère : 1^{er} secteur employeur de la région (30% de l'emploi) situé principalement dans le massif du Jura,

2.2.2 la transformation de viande, 2^{ème} secteur employeur de la région (24% de l'emploi) abattoirs et transformation,

2.2.3 la production de boissons alcoolisées.

L'Etat, la région, certaines branches professionnelles et les organisations syndicales de salariés, ont signé en 2020 un ADEC, portant sur les actions de développement de l'emploi et des compétences et le soutien à la formation des salariés les plus fragiles (AREFE Collectif)¹⁵.

Tableau 9 : L'emploi dans les sous-secteurs de la fabrication alimentaire selon la taille des établissements en 2021

Bourgogne Franche Comté	1-49 sal	50-249 sal	250 sal et +	Total général
1.viande	542	1 275	750	2 567
2.prod. de la mer	105	0	0	105
3.fruits et légumes	50	0	0	50
4.mat. grasses	0	0	0	0
5. prod. laitiers	1 476	1 950	0	3 426
5b. glaces	0	0	0	0
6. grains	203	225	0	428
7. boulangerie-pâtisserie	1 035	1 500	0	2 535
7b. pâtes alimentaires	0	0	0	0
8. sucre	0	0	0	0
8b. chocolat, café	132	150	0	282
8c. condiments, plats préparés	302	1 200	0	1 502
9. aliments animaux	417	300	0	717
10. boissons alcoolisées	632	900	0	1 532
10b. boissons non alcoolisées	0	75	0	75
Total	4 892	7 575	750	13 217
	37%	57%	6%	100%

Clé de lecture : les cases sont colorées en vert clair à vert foncé selon l'importance de l'effectif dans l'ensemble de l'effectif du secteur alimentaire

Champ : Effectif salarié en ETP par sous-secteur de la fabrication alimentaire en Bourgogne Franche Comté

Source : INSEE – ESANE – Extrapolation de l'emploi salarié par Média-T

94% de l'effectif salarié se trouve dans des établissements de moins de 250 salariés. Les sous-secteurs (tableau 9) qui emploient le plus sont par ordre d'importance décroissante :

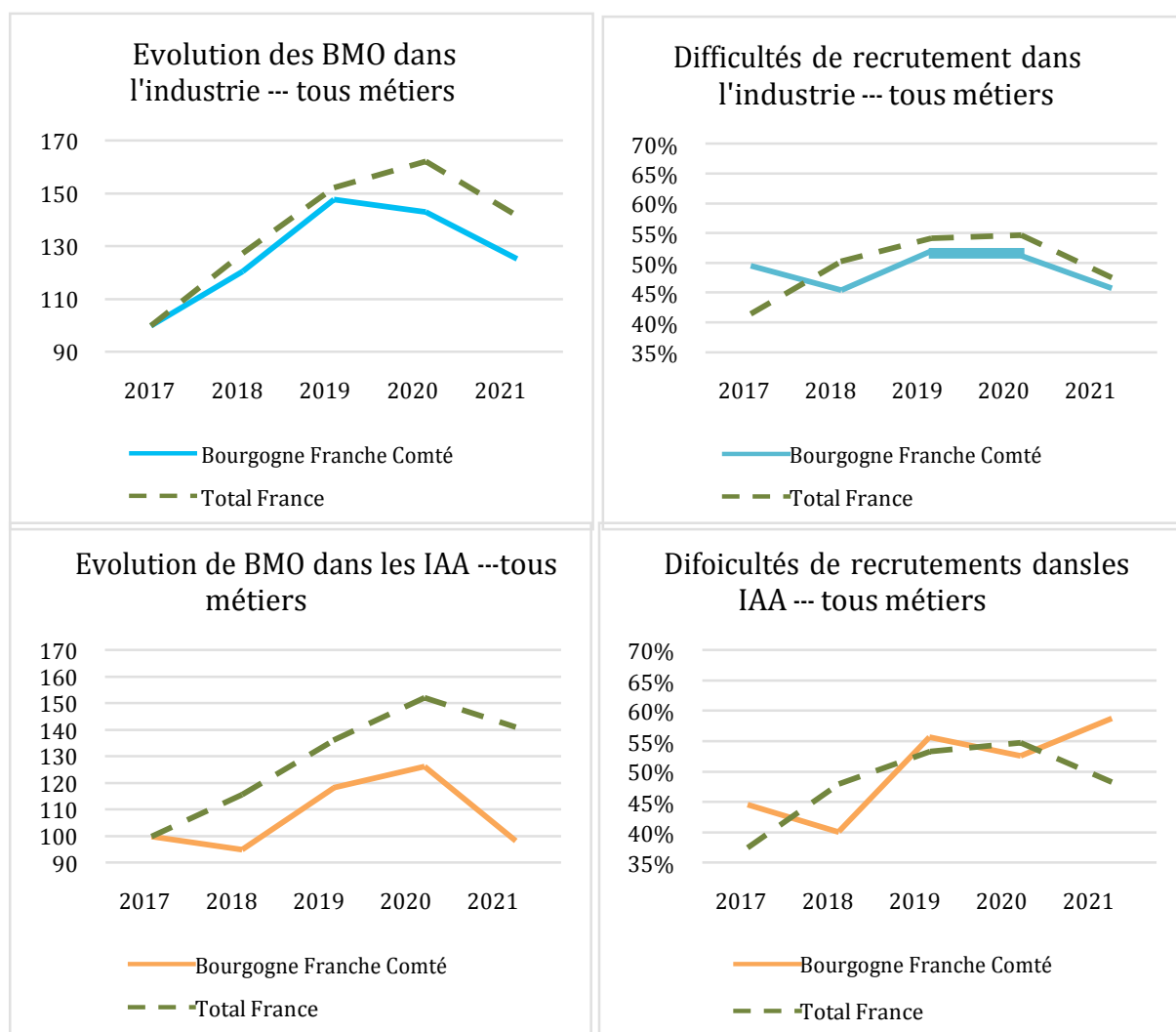
- 1/ le sous-secteur du lait (1^{ère} transformation),
- 2/ le sous-secteur de la viande (1^{ère} transformation),
- 3/ le sous-secteur de la boulangerie-pâtisserie (industrielle) (2^{ème} transformation),
- 4/ les boissons alcoolisées (1^{ère} transformation),
- 5/ les condiments, plats préparés (2^{ème} transformation).

¹⁵ Source Ministère de l'agriculture et de l'alimentation --- fiche régionale – 2021.

Ces cinq sous-secteurs emploient 87% du secteur alimentaire de la région. Le secteur alimentaire (graphique 6) affiche une évolution de ses besoins de main d'œuvre plus faible qu'au national et surtout plus faible que le secteur industriel en général. De même, la pandémie a affecté les perspectives de croissance, en région comme au niveau national. Les difficultés de recrutement sont annoncées à la hausse par les entreprises, à l'inverse du secteur industriel ou de la moyenne nationale.

Cela indique indéniablement une situation de grandes difficultés de recrutement dans le secteur alimentaire régional.

Graphique 6 : Evolution des besoins de main d'œuvre et des difficultés de recrutement en Bourgogne Franche Comté en 2021



Champ : évolution des besoins de recrutement France et Bourgogne Franche Comté base 100 en 2017 Part des recrutements pour lesquels l'entreprise déclare avoir des difficultés

Source : Enquête BMO – Pôle Emploi

2.3 L'alternance en région tous secteurs confondus

L'apprentissage est très développé du fait de la présence importante de l'industrie et de l'agriculture. Depuis 2016 les entrées en alternance, tous secteurs confondus, sont en hausse constante (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation, jeunes et adultes). En 2021, 24 988 contrats ont été signés, soit une augmentation de plus de 30% par rapport à 2020. Le nombre de contrats de professionnalisation signés a également progressé de 10% entre 2020 et 2021 (+24% pour les plus de 26 ans).

La région compte 131 CFA, dont 42% sont implantés dans deux départements (Côte d'Or et Jura). Une plateforme permet aux jeunes de déposer leur candidature et aux entreprises de déposer des offres ; elle permet également d'avoir accès aux différentes aides proposées par Action Logement.

2.4 L'alternance dans les secteurs de la coopération agricole et de l'industrie agroalimentaire

La coopération agricole (tableau 10) réalise 40% de l'alternance, dans un ratio supérieur à ce qui est constaté au niveau national pour l'ensemble de la coopération agricole. Cela est dû en particulier à l'importance des sous-secteurs de la 1^{ère} transformation (lait, viande, boissons alcoolisées), où la coopération est très présente, avec des pratiques d'apprentissage relativement bien ancrées (notamment le sous-secteur du lait).

En 2021, en région Bourgogne Franche Comté, la part des contrats professionnalisation est supérieure à celle constatée pour le secteur alimentaire au niveau national : elle s'élève à 22% (18% au niveau national).

Tableau 10 : Contrats par alternance du secteur alimentaire en Bourgogne Franche Comté en 2021

Contrats débutés en 2021	Apprentissage		Contrat pro		Total alternance	
COOPERATION AGRICOLE	198	42%	47	36%	245	40%
	81%		19%		100%	
INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE	278	58%	85	64%	363	60%
	77%		23%		100%	
Bourgogne Franche Comté	476	100%	132	100%	608	100%
	78%		22%		100%	

Champ Contrats signés en 2021, secteur alimentaire Bourgogne Franche ComtéSource :

OCAPIAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

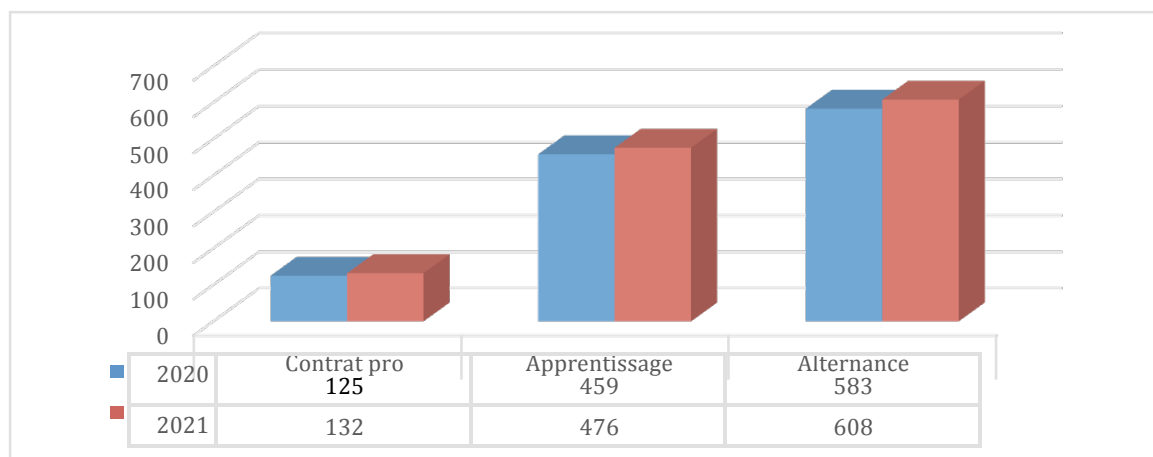
A/ Evolution du nombre d'entrées en alternance entre 2020 et 2021

Entre 2020 et 2021, le nombre d'entrées en alternance (graphique7) dans le secteur alimentaire de la région Bourgogne Franche Comté, est en hausse de 4,3%¹⁶ :

¹⁶ Hausse de 4% au niveau national

- hausse de 4% pour les contrats d'apprentissage¹⁷,
- hausse de 6% des contrats de professionnalisation¹⁸.

Graphique 7 : Contrats par alternance du secteur alimentaire en Bourgogne Franche Comté en 2020 et 2021



Variation 2021/2020	Apprentissage	Contrat pro	Total alternance
COOPERATION AGRICOLE	16%	-16%	8%
INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE	-3%	23%	2%
Bourgogne Franche Comté	4%	6%	4%
France entière	13%	-23%	4%

Clé de lecture : En 2021, en région Bourgogne Franche Comté, dans la coopération agricole, l'alternance est en hausse de 8%, l'apprentissage en hausse de 16%, le contrat de professionnalisation en baisse de 16%

Champ : Contrats signés en 2020 et 2021, secteur alimentaire France entière et Bourgogne Franche Comté

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

Les poids respectifs de la coopération agricole et de l'industrie agroalimentaire dans la signature de nouveaux contrats par alternance en région Bourgogne Franche Comté reste quasiment stable de 2020 à 2021, 40% pour la coopération agricole, 60% pour l'industrie agroalimentaire.¹⁹ Cette « stabilité » globale recouvre cependant deux tendances différentes :

- dans les entreprises de l'industrie agroalimentaire, une hausse importante des contrats de professionnalisation signés, qui compense la baisse du nombre de nouveaux entrants en apprentissage,
- dans la coopération agricole, une baisse du nombre des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation, compensée par une hausse du nombre de contrats d'apprentissage.

¹⁷ Hausse de 13% au niveau national

¹⁸ Baisse de 23% au niveau national

¹⁹ 25% pour la coopération agricole, 75% pour l'industrie agroalimentaire au niveau national

B/ Répartition des contrats d'alternance par niveau de diplôme visé

En 2021, 79% des nouveaux entrants en alternance (tableau 11) dans le secteur alimentaire en région Bourgogne Franche Comté, vise un diplôme supérieur au bac, de manière similaire à ce qui est constaté au niveau national dans le secteur alimentaire, alors qu'en France, tous secteurs confondus ce pourcentage est légèrement inférieur à 62%.

On constate en région Bourgogne Franche Comté pour le secteur alimentaire que

- le recours au contrat de professionnalisation pour les premiers niveaux de qualification demeure la modalité la plus utilisée,
- la signature de contrats de professionnalisation visant des niveaux de certifications supérieurs au bac (niveau 4)²⁰ est en hausse de 37% en un an,
- 79% des apprenti-es (tableau 12) vise un niveau supérieur ou égal à bac+3 (niveau 5),
- 59% des contrats de professionnalisation (tableau 13), vise une certification de niveau infra Bac (catégorie « autre ») ou correspondant à des blocs de compétences ou encore à des compétences clés. Ceci indique que le contrat de professionnalisation a été utilisé dans le cadre de dispositifs d'insertion de demandeurs d'emploi pour des emplois de bas niveaux de qualification, comportant des modules de remédiation (compétences clé, français langue étrangère...).

Tableau 11 : Contrats par alternance du secteur alimentaire par niveau de qualification visé en Bourgogne Franche Comté en 2020 et 2021

Contrats débutés en 2021	Apprentissage		Contrat pro		Total alternance	
Bourgogne Franche Comté	476		132		608	
Niveau supérieur au Bac	373	78%	48	36%	421	69%
Niveau Bac et infra	103	22%	84	64%	187	31%
Evolution 2020/2021	Apprentissage		Contrat pro		Total alternance	
Niveau supérieur au Bac	30	9%	13	37%	43	11%
Niveau Bac et infra	-12	-10%	-6	-7%	-18	-9%

Clé de lecture : En 2021, en région Bourgogne Franche Comté, le nombre de contrats par alternance visant un niveau de diplôme de niveau bac ou infra est en baisse de 7% pour le contrat de professionnalisation, et de 10% pour les contrats d'apprentissage.

Champ : Contrats signés en 2020 et 2021, secteur alimentaire Bourgogne Franche Comté

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

²⁰ Nomenclature des niveaux de diplômes : Source : Décret n°2029-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles – CAP,BEP : niveau3 (anciennement V), baccalauréat : niveau4 (anciennement IV), DEUG,BTS,DUT,DEUST :niveau 5 (anciennement III), licence, licence professionnelle,BUT, Maîtrise, master 1 : niveau6 (anciennement II), Master,DEA,DESS, diplôme d'ingénieur :niveau7 (anciennement I), Doctorat , habilitation à diriger des recherches : niveau8 (anciennement III).

Tableau 12 : Contrats par apprentissage du secteur alimentaire par niveau de qualification visé en Bourgogne Franche Comté en 2021

Contrats débutés en 2021	Apprentissage	
Niveau 7	86	18%
Niveau 6	137	29%
Niveau 5	150	32%
Niveau 4	53	11%
Niveau 3	50	11%
Autre (Abandon CAP,BEP)	0	0%
Bourgogne Franche Comté	476	100%

Champ : Contrats par apprentissage signés en 2021, secteur alimentaire Bourgogne Franche Comté

Source : OCAPLAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

Tableau 13 : Contrats de professionnalisation du secteur alimentaire par niveau de qualification visé en Bourgogne Franche Comté en 2021

Contrats débutés en 2021	Contrat pro	
Niveau 7	20	15%
Niveau 6	18	14%
Niveau 5	10	8%
Niveau 4	2	2%
Niveau 3	4	3%
Autre	78	59%
Bourgogne Franche Comté	132	100%

Champ : Contrats de professionnalisation signés en 2021, secteur alimentaire Bourgogne Franche Comté

Source : OCAPLAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

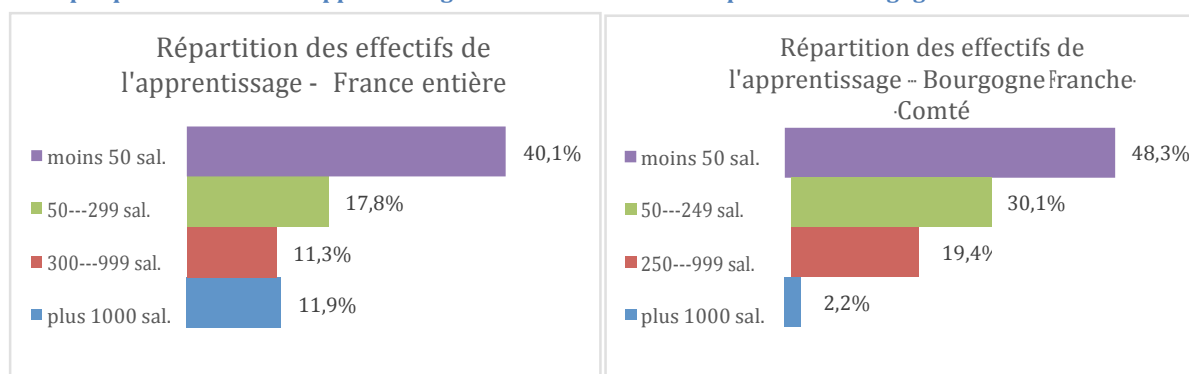
Calculs Média T

C/ Répartition des contrats d'alternance selon la taille des entreprises

En 2021, en région Bourgogne Franche Comté dans le secteur alimentaire, on constate que

- près de la moitié des contrats par alternance ont été signés dans des entreprises de moins de 50 salariés,
- près de 78% des alternants sont dans des TMPE de moins de 250 salariés,
- le pourcentage de contrats par apprentissage (graphique 8) dans les entreprises de moins de 250 salariés du secteur alimentaire, est très supérieur à celui qui est constaté au niveau national,
- pour les contrats de professionnalisation (graphique 9) ce constat est encore plus accentué : le pourcentage de contrats signés dans les entreprises de moins de 50 salariés du secteur alimentaire, est plus de deux fois supérieur à celui qui est constaté au niveau national.

Graphique 8 Contrats en apprentissage selon la taille des entreprises en Bourgogne Franche Comté en 2021

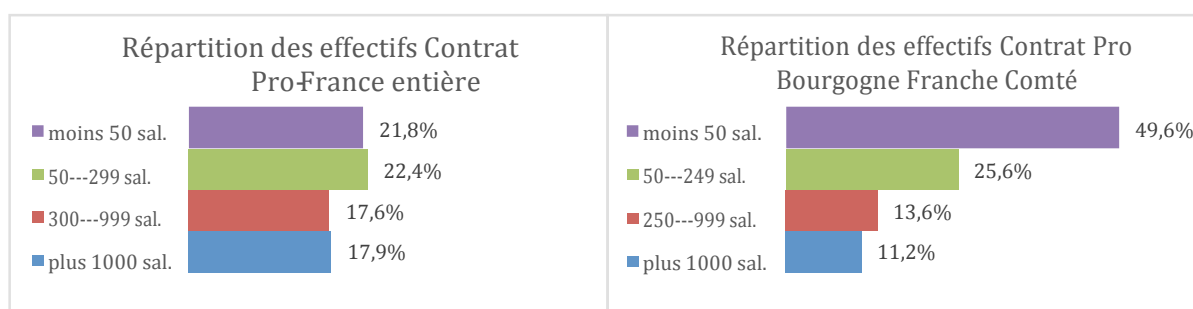


Champ : Contrats par apprentissage signés en 2021, secteur alimentaire - France entière et Bourgogne Franche Comté

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

Graphique 9 : Contrats de professionnalisation selon la taille des entreprises en Bourgogne Franche Comté en 2021



Champ : Contrats de professionnalisation signés en 2021, secteur alimentaire - France entière et Bourgogne Franche Comté

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

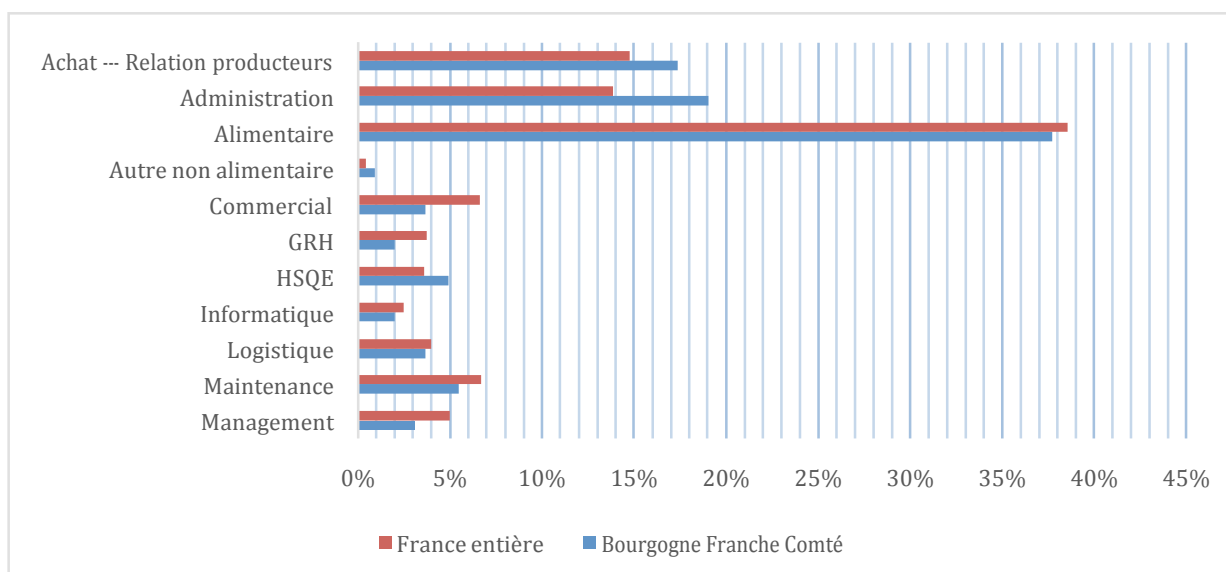
Calculs Média T

D/Domains de formation de l'alternance

38% des diplômes visés en contrat par alternance dans le secteur alimentaire en région Bourgogne Franche Comté (graphique 10) relèvent de l'alimentaire, 99% par la voie de l'apprentissage (tableau 14) et de manière relativement équilibrée sur l'ensemble des niveaux de certification, proche de la tendance observée au niveau national. Le second domaine concerne la fonction administration, au-dessus de la moyenne nationale, par la voie de l'apprentissage et majoritairement pour des certifications de niveau supérieur ou égal à Bac +2 (niveau 5).

Le troisième domaine concerne la fonction commerciale, au-dessus de la moyenne nationale, pour lequel les deux voies de formation par alternance sont mobilisées (tableaux 14 et 15), majoritairement pour des certifications de niveau supérieur ou égal à Bac +2 (niveau 5).

Graphique 10 : Contrats par alternance selon le domaine de formation en Bourgogne Franche Comté en 2021



Clé de lecture : En 2021, 19 % des contrats par alternance signés dans le secteur alimentaire en Bourgogne Franche Comté, relèvent du domaine administration, au niveau national dans le secteur alimentaire ce pourcentage est égal à 14%

Champ : Contrats signés en 2021, secteur alimentaire France entière et Bourgogne Franche Comté

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

Tableau 14: Contrats par apprentissage selon les domaines de formation et les niveaux de diplômes visés en Bourgogne Franche Comté en 2021

Bourgogne Franche Comté Apprentissage	NIVEAU 7	NIVEAU 6	NIVEAU 5	NIVEAU 4	NIVEAU 3	AUTRE	Total générale
Alimentaire	25	42	40	24	32		163
Administration	15	23	44	6	3		91
Achat --- Relation producteurs	8	22	26	10	8		74
Maintenance	1	3	13	6	1		24
HSQE	4	15	4				23
Commercial	6	6	2	2	4		20
Logistique	1	2	7	2	2		14
Management	5	6	2				13
Informatique	2	6	2				10
GRH	5	2	1				8
Autre non alimentaire		2	2	1			5
(vide)	14	8	7	2			31
Total général	86	137	150	53	50	0	476

Clé de lecture : les cases sont colorées en vert clair à vert foncé selon l'importance de l'effectif dans l'ensemble de l'effectif du secteur alimentaire

Champ : Contrats d'apprentissage signés en 2021, secteur alimentaire Bourgogne Franche Comté

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

Tableau 15: Contrats de professionnalisation selon les domaines de formation et les niveaux de diplômes visés en Bourgogne Franche Comté en 2021

Bourgogne Franche Comté	NIVEAU 7	NIVEAU 6	NIVEAU 5	NIVEAU 4	NIVEAU 3	AUTRE	Total général
Informatique	1						1
GRH		1				2	3
HSQE	2	1				1	4
Management			1			3	4
Logistique						6	6
Maintenance			1			5	6
Administration		4	4			5	13
Achat --- Relation producteurs	3	6				12	21
Alimentaire	8	3	1		1	30	43
(vide)	6	3	3	2	3	14	31
Total général	20	18	10	2	4	78	132

Clé de lecture : les cases sont colorées en vert clair à vert foncé selon l'importance de l'effectif dans l'ensemble de l'effectif du secteur alimentaire

Champ : Contrats de professionnalisation signés en 2021, secteur alimentaire Bourgogne Franche Comté

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

2.5 L'offre de formation

En 2021, sur les 74 OF-CFA de la région accueillant des alternants du secteur alimentaire, 59 proposent des formations plus spécifiques au secteur alimentaire dans le domaine de la production alimentaire (6 alternants en moyenne dans chaque CFA ou OF), de la relation avec les producteurs (amont, achat) (3 alternants en moyenne dans chaque CFA ou OF) ou de l'hygiène sécurité qualité environnement (4 alternants en moyenne dans chaque CFA ou OF). Cela indique une grande dispersion de mobilisation de l'offre de formation pour satisfaire les besoins, à la fois thématique et géographique.

18 OF-CFA sont spécialisés en agriculture ou en alimentaire et ont accueilli 241 alternants avec une moyenne de plus de 13 alternants par organisme.

Les OF-CFA spécialisés dans l'alimentaire accueillant le plus d'alternants dans les thématiques spécialisées de l'alimentaire sont le CFPPA/ENIL Mamirolle, le CFA Agroalimentaire de Poligny, l'IFRIA, le CFAA du Doubs, l'INESAAE, l'EPLEFFA Fontaines Sud Bourgogne.

Tableau 16: Répartition des contrats par alternance du secteur alimentaire dans les CFA et OF de Bourgogne Franche Comté en 2021

Nombre OF-CFA	Alternants entrants	Alternants / OF
74	652	8,8
Région entreprise / Région organisme de formation		Nombre Alternants
Bourgogne Franche Comté		608
Nombre d'alternants OF et entreprise en région		401
		66%
Nombre d'alternants entrants dans les OF de la région		652
% alternants venant d'autres régions		38%

Clé de lecture : En 2021, 38% des alternants qui se forment dans un CFA de Bourgogne Franche Comté, sont en contrat dans une entreprise d'une autre région

Champ : Contrats signés en 2021, secteur alimentaire - Bourgogne Franche Comté

Source : OCAPIAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

2.6 Stéréotypes de politiques entreprises

Pour identifier des stéréotypes d'entreprise, nous nous sommes appuyés sur les entretiens conduits au premier semestre 2022, sur l'exploitation de ressources accessibles sur les sites des entreprises concernées ou sur des extraits de la presse régionale chaque fois qu'une entreprise avait fait l'objet d'une communication sur sa politique d'emploi et/ou d'alternance. Chaque fois que les pratiques des entreprises étaient proches, nous avons choisi de présenter la démarche de l'une d'entre elles. Les dénominations proposées sont issues d'une analyse de l'ensemble des données récoltées, produite par les consultants qui se sont attachés à extraire une caractéristique principale pour les qualifier.

Une pratique de l'alternance en anticipant les besoins de main d'œuvre qualifié à moyen terme

L'alternance est considérée dans la plupart des entreprises comme une pratique de recrutement, pour être plus précis de pré-recrutement. Le CFA joue un rôle de pourvoyeur de main d'œuvre qualifiée, mais plutôt pour les emplois dont les qualifications relèvent de l'enseignement supérieur.

Dans le cadre des dispositifs qui se sont développés dans les territoires (PLIE, PRIC, Plan de Relance...) et portés par le service public de l'emploi avec une forte implication de la Région, il a été souvent envisagé de professionnaliser les demandeurs d'emploi candidats avec le recours à l'alternance, contrat de professionnalisation mais aussi apprentissage. Il s'agit d'une nouvelle approche pour les premiers niveaux de qualification, peu sourcés dans les CFA.

L'exemple d'une PME de moins de 50 salariés montre l'intérêt et les limites de cette pratique.

L'alternance est développée par la voie de l'apprentissage et/ou du contrat de professionnalisation. La démarche a été initiée il y a 6 ans pour répondre à un besoin à temps partiel, puis l'expérience ayant été concluante, l'effectif des alternants a augmenté pour atteindre sept en 2022 : quatre en logistique et contrôle qualité, un administratif et deux commerciaux.

L'alternance a été l'outil privilégié du recrutement. Cela a permis de former les entrants de façon plus adaptée à la spécificité de l'entreprise, et « *de ne pas poursuivre en CDI quand l'alternant ne faisait pas l'affaire* ». Le bassin d'emploi de Dijon est suffisant pour le sourcing de l'entreprise.

C'est pour recruter des conducteurs de machine (ou de ligne) que la difficulté demeure dans les CFA et les écoles. L'embauche a été alors faite hors alternance, « *le secteur alimentaire est moins attractif que les autres industries* ».

La relation avec l'école a été renforcée et l'entreprise a ouvert un poste pour un stage de fin d'année (Bac Pro en voie scolaire). Pole Emploi a permis également de trouver des personnes plus âgées, régulièrement (actuellement 2 alternants sur les 7), à qui il est proposé des contrats de professionnalisation.

Le GEIQ industrie n'a pas permis de recruter (en maintenance) et l'intérim ne débouche pas sur l'alternance.

Par défaut, pour les emplois de conducteur de machine ou de ligne, la solution a été de former en interne, non sans difficulté pour évaluer et former les tuteurs.

Une approche intégrée et globale (GPEC) de la formation des salariés, des alternants et du tutorat

L'entreprise rencontrée a adopté cette approche. Le processus est en cours, car une telle démarche, s'inscrit dans la durée. L'entreprise fait partie d'un grand groupe du secteur de la volaille qui couvre plusieurs régions. Plusieurs pôles sont distingués, le pôle amont (collecte / relation producteurs), le pôle aval (traiteur, 2^{ème} transformation) et le pôle transformation (abattage, découpe) qui se segmente en pôles et établissements régionaux.

La GRH est principalement du ressort des établissements mais des cellules spécialisées au niveau des pôles et du groupe, apportent un appui aux établissements.

Au niveau du pôle transformation de Bourgogne (850 salariés et plusieurs établissements locaux), le constat a été il y a 2 ans : 1/ des difficultés de recrutement d'autant plus graves que le secteur de la viande est particulièrement peu attractif ; 2/ l'entreprise ne recourt pas à l'alternance.

Un plan stratégique global a été élaboré et rapidement initié comportant plusieurs axes :

- travailler sur l'attractivité avec la formation initiale des territoires des établissements,
- travailler sur le bien-être au travail et les conditions de travail,
- identifier les CFA susceptibles de sourcer des apprenti-es (AgroSup, ISARA, IUT, ENIL, IFRIA, AFPMA pour la maintenance...),
- identifier les postes pour les alternants (25 postes correspondant à 15 entrants

par an) touchant les différents métiers : transformation, amélioration continue qualité sécurité, encadrement, conduite de ligne, maintenance électrotechnique et automatisme.

Pour trouver les alternants, il a fallu que l'entreprise s'implique dans le sourcing dans les CFA, y compris en aidant à trouver des solutions transport et logement, mais surtout en travaillant pour rendre l'entreprise et les métiers plus attractifs.

Un service partagé RH et le Groupement d'employeur

Les GEIQ apparaissent comme une solution adaptée pour recruter en contrat de professionnalisation (c'est de fait un service RH et un service formation partagé), mais limitée territorialement et accessible aux seules entreprises adhérentes ; il n'y a pas de GEIQ spécifique au secteur alimentaire, mais deux GEIQ industrie dont quelques entreprises de l'industrie agroalimentaire sont adhérentes.

La plateforme EDEC 71 expérimentale, initiée sur l'expérience du GEIQ 71 (industrie), a mobilisé plusieurs IA. Elle vise à développer un service d'accompagnement RH pour les entreprises adhérentes, en particulier pour mettre en place une démarche globale GPEC intégrant les multiples possibilités offertes par l'alternance. Le rôle de la plateforme n'est pas de développer des solutions de formation en alternance, mais de mettre à disposition des entreprises, l'ensemble des services proposés par les CFA ou les OPCO, dans une logique de mutualisation intersectorielle.

Une approche partenariale renforcée avec les opérateurs de formation

Les difficultés rencontrées par les entreprises du secteur alimentaire pour trouver du personnel qualifié sur le marché du travail mais aussi dans les CFA et les écoles, ou encore dans les dispositifs d'insertion, les conduisent à s'emparer de la question de l'attractivité de l'entreprise et des métiers en s'adressant directement « à la source des sources, » c'est-à-dire aux jeunes scolaires, collégiens et lycéens.

Le cas d'une entreprise ayant 300 salariés, établissement d'un groupe national relevant du secteur des plats préparés, montre l'étendue des actions déployées pour recruter. Face aux difficultés rencontrées pour trouver des candidats par les différents canaux (apprentis, demandeurs d'emploi, intérim, insertion), l'entreprise envisage d'accueillir des stagiaires de 3^{ème}, de participer aux manifestations organisées par les collèges et les lycées et de renforcer ses liens avec les CFA ayant fourni des alternants, pour les aider à recruter des jeunes dans les formations. Elle songe également à accueillir des élèves des filières professionnelles sous statut scolaire, en stage de découverte ou en stage professionnel. « Cela implique de mobiliser du temps des encadrants, des salariés, et sans doute de façon privilégiée des alternants ou anciens alternants. Cela représente un investissement sans être certain du résultat mais au vu des difficultés de recrutement, cela semble être un passage obligé. »

OCAPIAT Bourgogne Franche Comté, constatant que plusieurs entreprises de la région sont prêtes à s'investir dans les actions d'information et d'orientation, relance l'action des ambassadeurs des métiers de l'alimentaire.

2.7 Expériences et points de vue exprimés par les acteurs

Un constat

L'aide du plan de relance a permis de 1) passer le cap de la Covid, 2) amplifier le développement de l'apprentissage, sans pour autant apparaître comme une modification des pratiques des entreprises, ni des CFA.

L'apprentissage est principalement utilisé dans une stratégie de pré-recrutement des jeunes diplômés, pour satisfaire les besoins en personnes qualifiées difficilement trouvables sur le marché du travail, rarement dans une perspective de carrière dans l'entreprise (sauf groupe) ou dans le secteur.

L'alternance est comparativement peu mobilisée pour recruter des jeunes aux 1ers niveaux de qualification ; éventuellement pour des demandeurs d'emploi dans le cadre de l'insertion mais de moins en moins, faute de candidats. Toutefois la région Bourgogne Franche Comté a fait mieux que beaucoup de régions.

Se pose de façon récurrente la question de la mobilité, que ce soit pour les alternants ou pour les demandeurs d'emploi, qualifiés ou non : les opérations visant à préparer à l'emploi puis éventuellement à professionnaliser avec un contrat professionnalisation, sont peu efficaces faute de candidats. Quelques initiatives limitées de solutions mobilité ou logement sont menées dans certains territoires. La Fédération des Maisons Familiales et Rurales a obtenu un financement de la Région pour généraliser un projet porté par la MFR de Franche Comté « toit réseau », pour apporter une solution logement pour les alternants.

Une offre de formation spécifique

Le secteur laitier, qui a une pratique traditionnelle de l'apprentissage, constitue une spécificité remarquable de la Bourgogne Franche Comté : les jeunes connaissent le secteur et sont accueillis par les entreprises (ou coopératives) généralement à proximité de leur lieu de vie ; ainsi l'ENIL, historiquement ancrée en FrancheComté, est très motrice sur l'alternance sur l'ensemble du territoire dans le secteur des produits laitiers.

L'IFRIA joue un rôle moteur pour le développement de l'alternance, apprentissage et contrat de professionnalisation pour le réseau des CFA de l'enseignement agricole, et également pour l'enseignement supérieur, notamment Supagro à Dijon.

Vitagora²¹ a pour mission d'accompagner les entreprises, notamment dans le management des ressources humaines et de la formation. L'association compte 570 membres actifs en France et à l'international, mais pour l'essentiel des TPME de Bourgogne Franche Comté, de l'industrie alimentaire et de la coopération agricole. Dans les faits, l'association joue ainsi un rôle de représentation des professionnels du secteur alimentaire.

Elle joue également un rôle moteur dans le développement de l'alternance : en remontant les besoins des entreprises (enquête annuelle régionale, enquête BMO, enquête ANIA) ; en fédérant les entreprises dans les actions collectives ; en animant des actions d'information/formation sur des thématiques RH auprès des entreprises ; en réalisant des actions de promotion de la filière, seule ou en coordination avec les partenaires emploi-formation (Pole Emploi, les organismes de formation, OCAPIAT). Elle travaille en particulier avec un Club RH de la filière.

Elle est mobilisée pour représenter les professionnels dans les territoires (15 bassins d'emploi en Bourgogne Franche Comté) dans les dispositifs emploi-formation où le secteur alimentaire est sollicité. Elle fait le constat de la difficulté de trouver dans tous les bassins d'emploi, l'offre de formation spécialisée en alimentaire, ce qui pose la question de la mobilité des alternants mais aussi de la difficulté des CFA à proposer des formations en inter-entreprises, surtout quand les entreprises sont éloignées géographiquement.

De multiples initiatives pour élargir le spectre du sourcing

Comme déjà indiqué, l'apprentissage est considéré comme une source de recrutement pour les emplois les plus qualifiés. Mais cette source montre ses limites pour les emplois les moins qualifiés, mais également pour les entreprises dont l'activité a « *mauvaise réputation* » ou qui sont trop éloignées ou excentrées.

Alors faute de trouver des candidats sur le marché du travail, les entreprises se sont ouvertes à d'autres sources. L'intérim permet de recruter mais bute aussi sur le sourcing, même s'il présente une certaine efficacité pour l'embauche de saisonniers, il apparaît beaucoup moins adapté pour recruter des salariés qualifiés permanents.

Si malgré tout, les emplois saisonniers constituent une source pour recruter des permanents à potentiel pour les emplois qualifiés de la production, maintenance ou logistique, l'alternance est rarement la solution adoptée pour construire un parcours de professionnalisation par manque de disponibilité des encadrants, manque de souplesse de l'organisation et de savoir-faire en matière d'accompagnement. Les grandes entreprises qui disposent d'un service formation interne, y parviennent.

²¹Association professionnelle de la filière alimentaire issue de la fusion des ARIA Bourgogne Franche-Comté et du Pôle de compétitivité alimentaire de Bourgogne

Un autre mode de sourcing a rencontré un certain succès, mais semble désormais buter sur la difficulté de trouver des candidats pour les emplois du secteur alimentaire. Ce sont les différents dispositifs d'insertion par l'activité économique ou de préparation à l'emploi, qui ont été mis en œuvre dans le cadre des PLIE, puis du PIC avec un notable appui de la Région, renforcé par le Plan de Relance, et d'autres dispositifs plus spécifiques (ex. Hope pour les immigrés). Le spectre du sourcing s'est ainsi considérablement élargi pour les entreprises : public féminin pour les métiers genrés masculin, handicap, quartiers prioritaires, demandeurs d'emploi longue durée, seniors, RSA, jeunes en échec scolaire, immigrés...

Outre la question de l'attractivité (image des métiers, mobilité, conditions de travail) se pose aussi la question de la capacité de l'entreprise à s'engager dans les démarches d'insertion, alors que les moyens et le temps sont limités, en particulier dans les TMPE du secteur alimentaire dans le contexte économique et social actuel. Les acteurs évoquent un phénomène de « cercle vicieux » dans lequel se trouvent les entreprises du secteur: *les difficultés de recrutement génèrent des vacances de postes et une surcharge de travail pour le personnel en place, ce qui induit d'une part une moindre disponibilité pour accueillir et former du personnel non directement opérationnel, et d'autre part une usure et une augmentation des sorties de l'entreprise, qui accentue les difficultés de recrutement.*

3-Région Nouvelle Aquitaine

3.1 Caractéristiques socio-économiques de la région

La région Nouvelle Aquitaine est la plus grande de France métropolitaine, la dixième en terme de densité de population. La population de la région a augmenté de 5,8% entre 2008 et 2019 (+8,5% France métropolitaine), c'est la 3^{ème} région la plus peuplée de France. Cette progression cache de fortes disparités infra régionales. Sur la même période, cinq départements sur les douze qui composent la région, présentent un taux de croissance nul ou négatif (Charente, Corrèze, Creuse, Dordogne, Haute Vienne, Lot et Garonne), deux départements sont les moteurs de la croissance de la population régionale (Gironde,+14,9%,Landes 10,4%). La Gironde dont la croissance annuelle est de 1,3% est le département qui progresse le plus en France avec la Haute Garonne. La population des 16/39 ans est plus faible qu'un niveau national²², et le nombre de retraités, plus élevé qu'en France.

Les entreprises de moins de 99 salariés représentent 71,2% de l'emploi salarié total de la région. Un tiers des zones d'emploi (11 sur 33) est tourné vers l'agriculture (région la plus agricole de France). Deux zones d'emploi sont orientées principalement vers l'agroalimentaire (Thouars et Bressuire) et dans une moindre mesure Mont de Marsan. La zone de Bordeaux constitue le plus gros pôle d'emploi régional (un emploi sur cinq).²³

Le taux de chômage est de 6,6% au niveau régional en 2021, en baisse dans tous les départements, avec des écarts significatifs déjà constatés entre départements fin 2020 : taux le plus faible 5,8% dans les Deux Sèvres, taux le plus élevé 8% en Charente Maritime, par zone d'emploi le constat est le même : taux le plus faible 5,4% dans la zone d'emploi de Niort, taux le plus élevé 9,3% dans la zone d'emploi de Villeneuve sur Lot.

Avec 93 088 recrutements en 2021, l'industrie qui représente 10,7% de l'emploi global de Nouvelle Aquitaine en 2020, est le second secteur recruteur de la région (19,5% du total)²⁴.

3.2 L'emploi dans les secteurs de la coopération agricole et de l'industrie agroalimentaire

Dans un contexte de baisse généralisée de l'emploi salarié dans le secteur de l'industrie (-1,6% entre 2019 et 2020, toutes activités confondues), les effectifs des industries agroalimentaires sont restés stables depuis 2016. Le secteur alimentaire, très diversifié, est le premier employeur

²² Source Direccte --- chiffres clefs 2020

²³ Source INSEE--- Analyses n°91-septembre 2020

²⁴ Source Pôle emploi- Nouvelle Aquitaine- mai 2022

industriel dans 8 des 12 départements régionaux, et a toujours bénéficié de l'appui du Conseil régional : un contrat de filière est en cours d'élaboration. Dans leur ensemble, les entreprises, dans un contexte de fort développement, sont confrontées à des difficultés de recrutement de salariés, de saisonniers et d'alternants, quel que soit leur lieu d'implantation et leur activité :

« 4 000 emplois seraient non pourvus en moyenne, des jeunes ne trouvent pas de contrats par alternance et des entreprises ne trouvent pas de candidats » ; la coopération de collecte semble rencontrer moins de difficultés pour recruter des alternants. Les entreprises sont majoritairement des PME et TPE (75% des entreprises) de moins de 50 salariés, implantées sur l'ensemble du territoire régional²⁵, ce qui contribue à la structuration de l'économie au plan régional, mais qui constitue par ailleurs une source de difficulté pour l'ensemble des acteurs qui interviennent sur le champ de l'emploi, de la formation, de l'information et de l'orientation : « les équipes ne sont pas suffisamment créées pour être présentes là où les besoins s'expriment ».

Tableau 17 : L'emploi dans les sous-secteurs de la fabrication alimentaire selon la taille des établissements

Nouvelle Aquitaine	1-49 sal	50-249 sal	250 sal et +	Total général
1.viande	2 437	3 150	0	5 587
2.prod. de la mer	170	525	1 500	2 195
3.fruits et légumes	406	1 875	0	2 281
4.mat. grasses	35	75	0	110
5. prod. laitiers	390	1 650	0	2 040
5b. glaces	0	225	0	225
6. grains	251	75	0	326
7. boulangerie-pâtisserie	1 690	900	0	2 590
7b. pâtes alimentaires	0	0	0	0
8. sucre	0	0	0	0
8b. chocolat, café	252	600	750	1 602
8c. condiments, plats préparés	650	1 575	0	2 225
9. aliments animaux	442	900	0	1 342
10. boissons alcoolisées	1 581	1 875	1 500	4 956
10b. boissons non alcoolisées	152	75	0	227
Total	8 454	13 500	3 750	25 704
	33%	53%	15%	100%

Clé de lecture : les cases sont colorées en vert clair à vert foncé selon l'importance de l'effectif dans l'ensemble de l'effectif du secteur alimentaire

Champ : Effectif salarié en ETP par sous-secteur de la fabrication alimentaire en en Nouvelle Aquitaine

Source : INSEE – ESANE – Extrapolation de l'emploi salarié par Média-T

Les sous-secteurs (tableau 17) les plus employeurs sont par ordre d'importance décroissante :

- 1/ la viande (1^{ère} transformation),
- 2/ les boissons alcoolisées (1^{ère} transformation),
- 3/ la boulangerie-pâtisserie (industrielle) (2^{ème} transformation),
- 4/ les fruits et légumes (collecte et 1^{ère} transformation),

²⁵ Ministère de l'agriculture, entreprises agroalimentaires, fiche régionale 2021.

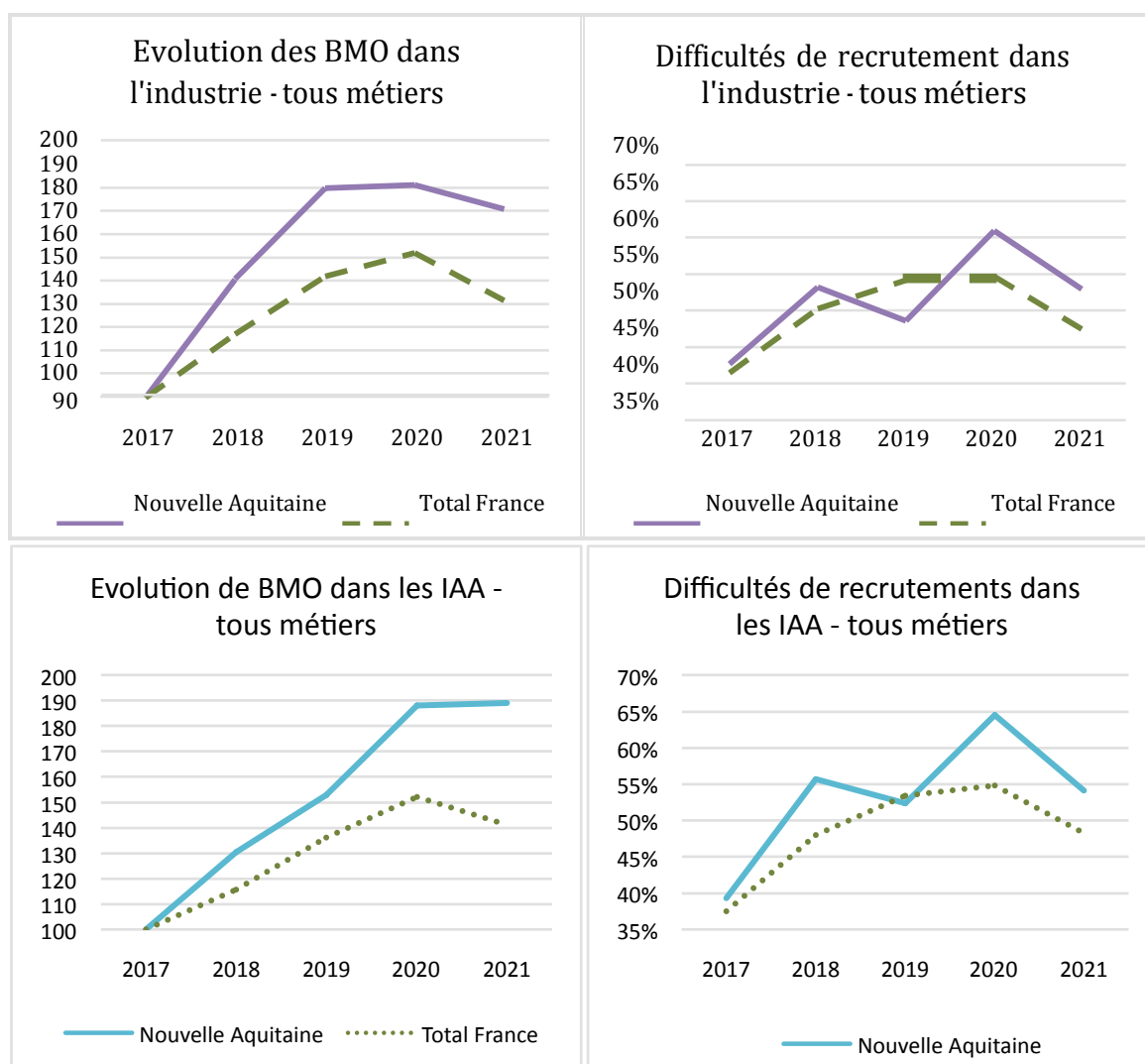
5/ les condiments, plats préparés (2^{ème} transformation),

6/ les produits de la mer (1^{ère} transformation),

7/ les produits laitiers (1^{ère} transformation principalement).

Ces sept sous-secteurs emploient 85% de l'effectif salarié du secteur alimentaire régional. Le secteur alimentaire régional est très diversifié, la région étant vaste, avec plusieurs bassins de production agricole très différenciés (zones de production animale principalement en montagne mais pas que, zones viticoles, zones de grandes cultures, zones de fruits et légumes). Des territoires sont ainsi fortement typés avec des productions agricoles et alimentaires bien différenciées. Le poids de la coopération agricole est relativement fort, du fait de l'importance de la 1^{ère} transformation. De plus de nombreux établissements relevant de l'industrie alimentaire sont des filiales de groupes coopératifs.

Graphique 11 : Evolution des besoins de main d'œuvre et des difficultés de recrutement en Nouvelle Aquitaine en 2021



Champ : évolution des besoins de recrutement France et Nouvelle Aquitaine base 100 en 2017
Part des recrutements pour lesquels l'entreprise déclare avoir des difficultés

Source : Enquête BMO – Pôle Emploi

Le secteur alimentaire affiche un dynamisme, plus important qu'en moyenne nationale (graphique 11), ou que le secteur de l'industrie en général, la pandémie ayant eu un impact, relativement modéré sur l'activité. Cependant les difficultés de recrutement augmentent à un niveau similaire à celui du secteur de l'industrie en général. Le fléchissement de l'anticipation des difficultés en 2021, alors que les besoins de recrutement se maintiennent, indiquerait que le secteur alimentaire se positionne relativement bien face à la concurrence du secteur industriel, en tout cas dans les départements où il est le premier employeur industriel.

3.3 L'alternance en région tous secteurs confondus

En 2021, près de 68 000 contrats en alternance tous secteurs confondus, ont été signés en Nouvelle Aquitaine, soit une hausse totale de 27% (29,5% pour les contrats en apprentissage et 14,7% pour les contrats de professionnalisation après une baisse de 43% entre 2019 et 2020).

La région a mis en place plusieurs moteurs de recherche CmaFormation, Cmon métier, Cmon territoire qui recensent l'offre de formation, information sur les métiers, et des données territorialisées sur l'emploi (Cap métiers). 307 établissements accueillent des apprentis en région, dont 35,2% se situent dans deux départements : 23,8% en Gironde., 11,4% dans la Vienne. La région propose différentes aides aux apprentis : fonds social en cas de difficultés rencontrées pour régler des dépenses de logement et de transport, des séjours d'étude à l'étranger, des stages à l'étranger, appui à la mobilité européenne dans le cadre d'Erasmus.

3.4 L'alternance dans les secteurs de la coopération agricole et de l'industrie agroalimentaire

En 2021, on constate (tableau18), qu'en région Nouvelle Aquitaine, l'alternance dans le secteur alimentaire présente les caractéristiques suivantes :

- 3.4.1 la part des contrats de professionnalisation est un peu plus importante que celle constatée au niveau national pour l'ensemble du secteur alimentaire,
- 3.4.2 la coopération agricole (collecte et 1^{ère} transformation), en particulier dans des bassins d'emploi où le secteur alimentaire est le premier employeur industriel, a recours aux contrats de professionnalisation plus qu'ailleurs. Ainsi la coopération agricole a signé 62% des contrats de professionnalisation alors qu'elle ne représente que 30% de l'apprentissage, beaucoup plus en proportion que sa part dans l'effectif salarié du secteur alimentaire.

Tableau 18: Contrats par alternance du secteur alimentaire en Nouvelle Aquitaine en 2021

Contrats débutés en 2021	Apprentissage		Contrat pro		Total alternance	
COOPERATION AGRICOLE	308	30%	170	62%	478	37%
	64%		36%		100%	
INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE	719	70%	103	38%	822	63%
	87%		13%		100%	
Nouvelle Aquitaine	1027	100%	273	100%	1300	100%
	79%		21%		100%	

Champ : Contrats signés en 2021, secteur alimentaire Nouvelle Aquitaine

Source : OCAPIAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

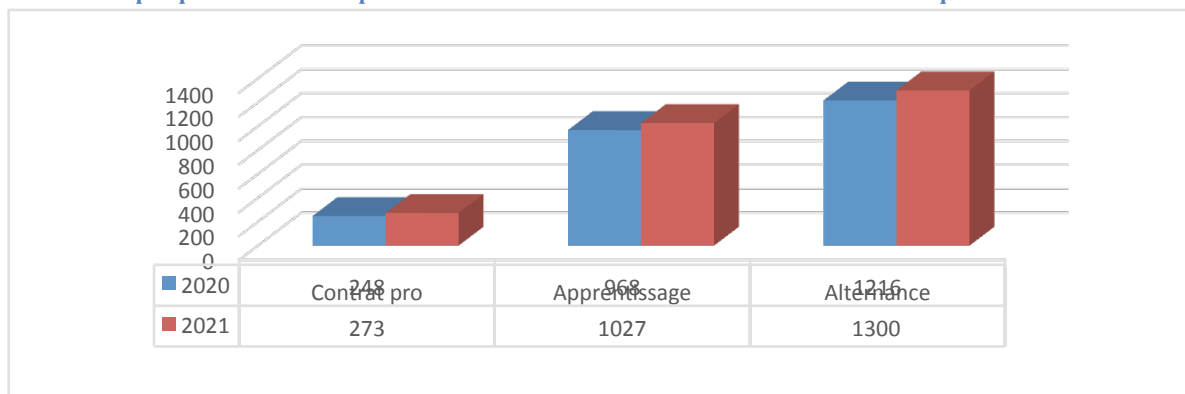
A/ Evolution du nombre d'entrées en alternance entre 2020 et 2021

Entre 2020 et 2021, le nombre d'entrées en alternance (graphique 12) dans le secteur alimentaire de la région Nouvelle Aquitaine est en hausse de 7%²⁶ :

3.4.3 hausse de 6% pour l'apprentissage²⁷,

3.4.4 hausse de 10% pour les contrats de professionnalisation²⁸.

Graphique 12: Contrats par alternance du secteur alimentaire en Nouvelle Aquitaine en 2020 et 2021



Variation 2021/2020	Apprentissage	Contrat pro	Alternance
COOPERATION AGRICOLE	1%	33%	10%
INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE	9%	-14%	5%
Nouvelle Aquitaine	6%	10%	7%
France entière	13%	-23%	4%

Clé de lecture : En 2021, en région Nouvelle Aquitaine, dans les industries agroalimentaires, l'alternance est en hausse de 5%, l'apprentissage en hausse de 9%, le contrat de professionnalisation en baisse de 14%

Champ : Contrats signés en 2020 et 2021, secteur alimentaire France entière et Nouvelle Aquitaine

Source : OCAPIAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

²⁶ Hausse de 4% au niveau national

²⁷ Hausse de 13% au niveau national

²⁸ Baisse de 23% au niveau national

Les poids respectifs de la coopération agricole et de l'industrie agroalimentaire dans la signature de nouveaux contrats par alternance reste stable de 2020 à 2021, près de 36% pour la coopération agricole, 64% pour l'industrie agroalimentaire²⁹. Cette « stabilité » globale recouvre cependant deux tendances différentes :

- dans les entreprises de l'industrie agroalimentaire, une baisse importante des contrats de professionnalisation, compensée par une hausse du nombre de nouveaux entrants en apprentissage,
- dans la coopération agricole, une très forte hausse du nombre de nouveaux entrants en contrat de professionnalisation et une stagnation du nombre de nouveaux entrants en contrat d'apprentissage.

B/ Répartition des contrats d'alternance par niveau de diplôme visé

En 2021, 74% des nouveaux entrants en alternance (tableau 19) dans le secteur alimentaire en région Nouvelle Aquitaine prépare une certification de niveau supérieur, de manière similaire à ce qui est constaté au niveau national dans le secteur alimentaire, alors qu'en France, tous secteurs confondus ce pourcentage est légèrement inférieur à 62%. On constate pour le secteur alimentaire que

- le recours au contrat de professionnalisation pour les premiers niveaux de qualification demeure la modalité la plus utilisée,
- la signature de contrats d'alternance visant des niveaux de certification supérieurs au bac est indépendante de la nature du contrat,
- 81% des apprenti-es (tableau 20), vise un niveau supérieur à bac+3 et plus (niveau 5).
- 45% des contrats de professionnalisation (tableau 21), vise un diplôme égal ou supérieur au niveau 6,
- 48% des contrats de professionnalisation, vise un diplôme inférieur ou égal au niveau 3.

Tableau 19 : Contrats par alternance du secteur alimentaire par niveau de qualification visé en Nouvelle Aquitaine en 2020 et 2021

Contrats débutés en 2021	Apprentissage		Contrat pro		Total alternance	
Nouvelle Aquitaine	1027		273		1300	
Niveau supérieur au Bac	842	82%	116	43%	958	74%
Niveau Bac et infra	185	18%	157	57%	342	26%
Evolution 2020/2021	Apprentissage		Contrat pro		Total alternance	
Niveau supérieur au Bac	+107	+15%	+16	+16%	123	+15%
Niveau Bac et infra	-48	-21%	+9	+6%	-39	-10%

Clé de lecture : En 2021, en région Nouvelle Aquitaine, le nombre de contrats par alternance visant un niveau de diplôme de niveau bac ou infra est en hausse de 6% pour le contrat de professionnalisation, en baisse de 21% pour les contrats d'apprentissage.

Champ : Contrats signés en 2020 et 2021, secteur alimentaire Nouvelle Aquitaine

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

²⁹ 25% pour la coopération agricole, 75% pour l'industrie agroalimentaire au niveau national.

Tableau 20 : Contrats par apprentissage du secteur alimentaire par niveau de qualification visé en Nouvelle Aquitaine en 2021

Contrats débutés en 2021	Apprentissage	
Niveau 7	319	26%
Niveau 6	376	30%
Niveau 5	307	25%
Niveau 4	110	9%
Niveau 3	125	10%
Autre(Abandon CAP,BEP)	0	0%
Nouvelle Aquitaine	1 237	100%

Champ : Contrats par apprentissage signés en 2021, secteur alimentaire Nouvelle Aquitaine

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

Tableau 21 : Contrats de professionnalisation du secteur alimentaire par niveau de qualification visé en Nouvelle Aquitaine en 2021

Contrats débutés en 2021	Contrat pro	
Niveau 7	70	26%
Niveau 6	50	19%
Niveau 5	12	5%
Niveau 4	5	2%
Niveau 3	88	33%
AUTRE	40	15%
Nouvelle Aquitaine	265	100%

Champ : Contrats de professionnalisation signés en 2021, secteur alimentaire Nouvelle Aquitaine

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

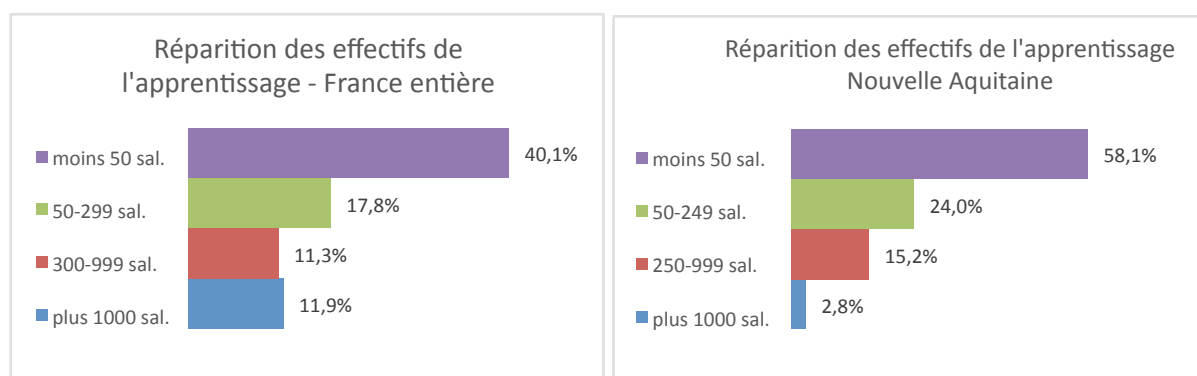
C/ Répartition des contrats d'alternance selon la taille des entreprises

55% des contrats par alternance du secteur alimentaire de la région Nouvelle Aquitaine, (graphiques 13 et 14) ont été signés dans des entreprises de moins de 50 salariés alors qu'elles ne représentent que 41% au niveau national³⁰. On constate que :

- le recours à l'apprentissage est plus important dans les TPME (graphique 13) que dans les plus grandes entreprises,
- le recours important au contrat de professionnalisation (graphique 14) dans les entreprises de plus de 1000 salariés correspond à leur mobilisation dans les dispositifs d'insertion des demandeurs d'emploi qui se sont démultipliés dans les territoires depuis 2018 avec le PIC conforté par le Plan de Relance en 2020.

³⁰ En Nouvelle Aquitaine la proportion des TPME est supérieure à celle constatée au niveau national.

Graphique 13: Contrats en apprentissage selon la taille des entreprises en région Nouvelle Aquitaine en 2021

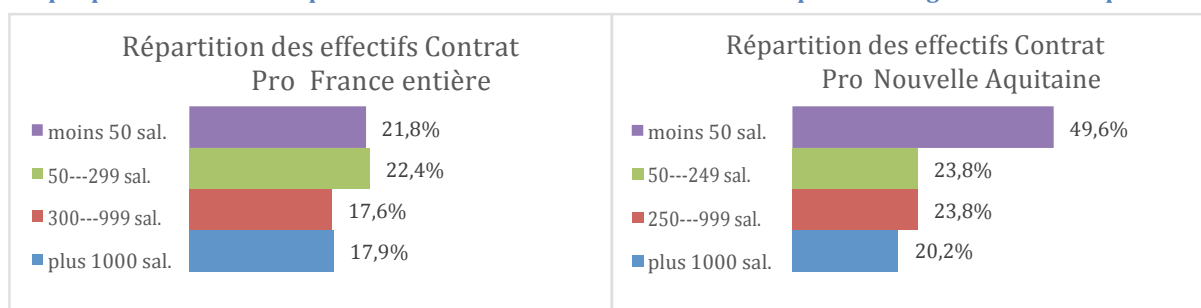


Champ : Contrats par apprentissage signés en 2021, secteur alimentaire - France entière et Nouvelle Aquitaine

Source : OCAPIAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

Graphique 14 : Contrats de professionnalisation selon la taille des entreprises en région Nouvelle Aquitaine en 2021



Champ : Contrats de professionnalisation signés en 2021, secteur alimentaire - France entière et Nouvelle Aquitaine

Source : OCAPIAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

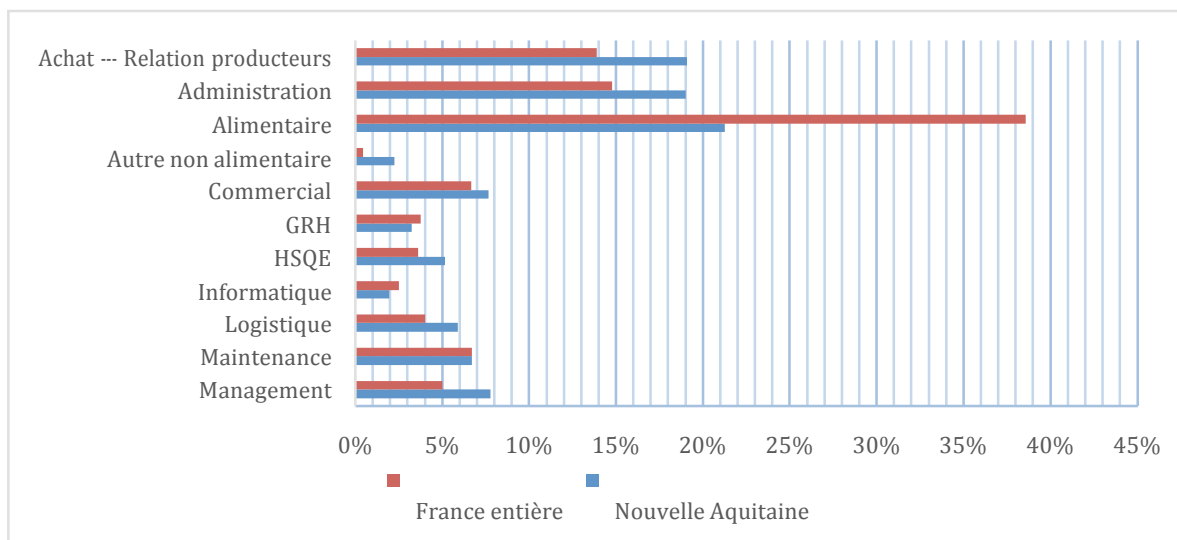
Calculs Média T

D/Domains de formation de l'alternance

22% des diplômes visés en contrat par alternance (graphique 15) dans le secteur alimentaire de la région Nouvelle Aquitaine, relèvent de l'alimentaire, très largement en deçà de ce qui est constaté au niveau national. On constate que

- en agrégeant les domaines de formation « achat/relations producteurs et commercial », c'est à dire, la fonction commerciale prise au sens large du terme, qu'un tiers des alternants de la région s'y prépare, avec une répartition équilibrée sur l'ensemble des niveaux de certification visés,
- le domaine de l'administration se situe au-dessus de ce qui est constaté au niveau national dans le secteur alimentaire,
- plus de 28% des contrats d'apprentissage (tableau 22), vise des diplômes des domaines de l'administration et du management, dont 69% pour des certifications supérieures ou égales au niveau 6,
- plus de 39% des contrats de professionnalisation (tableau 23) vise des certifications inférieures au niveau 3, dont près de 29% dans le domaine de la logistique.

Graphique 15 : Contrats par alternance selon le domaine de formation en Nouvelle Aquitaine en 2021



Clé de lecture : En 2021, 8 % des contrats par alternance signés dans le secteur alimentaire en Nouvelle Aquitaine relèvent du domaine commercial, au niveau national dans le secteur alimentaire ce pourcentage est inférieur à 7%

Champ : Contrats signés en 2021, secteur alimentaire France entière et Nouvelle Aquitaine

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

Tableau 22 : Contrats par apprentissage selon les domaines de formation et les niveaux de diplômes visés en Nouvelle Aquitaine en 2021

Nouvelle Aquitaine	NIVEAU 7	NIVEAU 6	NIVEAU 5	NIVEAU 4	NIVEAU 3	AUTRE	Total général
Administration	44	74	46	15	20		199
Alimentaire	61	42	51	16	37		207
Achat --- Relation producteurs	34	50	44	23	27		178
Autre non alimentaire	2	1	2	1	3		9
Commercial	30	32	20	5	7		94
GRH	16	15	3				34
HSQE	13	38	2		1		54
Informatique	7	8	7				22
Logistique	4	7	5	4	8		28
Maintenance	3	8	52	16			79
Management	61	16	5				82
(vide)	19	10	10	2			41
Total général	294	301	247	82	103	0	1 027

Clé de lecture : les cases sont colorées en vert clair à vert foncé selon l'importance de l'effectif dans l'ensemble de l'effectif du secteur alimentaire

Champ : Contrats d'apprentissage signés en 2021, secteur alimentaire Nouvelle Aquitaine

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

Tableau 23 : Contrats de professionnalisation selon les domaines de formation et les niveaux de diplômes visés en Nouvelle Aquitaine en 2021

Nouvelle Aquitaine	NIVEAU 7	NIVEAU 6	NIVEAU 5	NIVEAU 4	NIVEAU 3	AUTRE	Total général
Achat --- Relation producteurs	18	5	2	9	5	19	58
Alimentaire	18	6			8	24	56
Logistique			2		12	31	45
Administration	7	9		2		18	36
Autre non alimentaire			1	1	10	7	19
Management	9	5					14
HSQE	4	5	1				10
GRH	1	4				1	6
Maintenance			1	1		2	4
Informatique		1		1			2
Commercial	1						1
(vide)	7	6	3		1	5	22
Total général	65	41	10	14	36	107	273

Clé de lecture : les cases sont colorées en vert clair à vert foncé selon l'importance de l'effectif dans l'ensemble de l'effectif du secteur alimentaire

Champ : Contrats de professionnalisation signés en 2021, secteur alimentaire Nouvelle Aquitaine

Source : OCAPLAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

3.5 L'offre de formation

En 2021, 56% des CFA de la région Nouvelle Aquitaine interviennent pour le secteur alimentaire, pour une moyenne de 7,7 alternants par organisme. 38% des alternants qui sont en formation dans les CFA et organismes de la région Nouvelle Aquitaine, sont en alternance dans une entreprise d'une autre région.

Les OF-CFA spécialisés dans l'alimentaire accueillant le plus d'alternants dans les thématiques spécialisées de l'alimentaire sont :

- 1- l'EPLEFPA de Surgères, réseau Educagri, spécialisé dans les métiers de l'agroalimentaire : ENILIA (Ecole Nationale d'Industrie Laitière et des industries agroalimentaires), ENSMIC (Ecole Nationale Supérieure de la Meunerie et des Industries Céréalières) pour la formation initiale sous statut scolaire, un CFA de la Meunerie, des Industries Céréalières des industries laitières et des industries agroalimentaires),
- 2- Sud Management implanté sur l'Agropôle d'Agen,
- 3- Bordeaux sciences Agro,
- 4- L'IFRIA qui s'appuie sur ces différents réseaux pour se positionner comme intermédiaire entre les entreprises, les alternants en recherche de contrat et les opérateurs de formation.

Tableau 24 : Répartition des contrats par alternance du secteur alimentaire dans les CFA et OF de Nouvelle Aquitaine en 2021

Nombre OF-CFA	Alternants entrants	Alternants / OF
173	1332	7,7
Région entreprise / Région organisme de formation		Nombre Alternants
Nouvelle Aquitaine		1 300
Nombre d'alternants OF et entreprise en région		905
		70%
Nombre d'alternants entrants dans les OF de la région		1332
% alternants venant d'autres régions		32%

Clé de lecture : En 2021, 70% des alternants présents en Nouvelle Aquitaine, sont formés dans un CFA ou un OF de la région

Champ : Contrats signés en 2021, secteur alimentaire –Nouvelle Aquitaine Source : OCAPIAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

3.6 Stéréotypes de politiques entreprises

Pour identifier des stéréotypes d'entreprise, nous nous sommes appuyés sur les entretiens conduits au premier semestre 2022, sur l'exploitation de ressources accessibles sur les sites des entreprises concernées ou sur des extraits de la presse régionale chaque fois qu'une entreprise avait fait l'objet d'une communication sur sa politique d'emploi et/ou d'alternance. Chaque fois que les pratiques des entreprises étaient proches, nous avons choisi de présenter la démarche de l'une d'entre elles. Les dénominations proposées sont issues d'une analyse de l'ensemble des données récoltées, produite par les consultants qui se sont attachés à extraire une caractéristique principale pour les qualifier.

Une approche centrée sur la qualité de l'accompagnement interne

Dans cette coopérative de collecte, le recours à l'alternance est principalement déterminé par les besoins de l'entreprise pour l'activité de maintenance. Face aux difficultés récurrentes de recrutement de salariés, dans un contexte très concurrentiel, l'entreprise s'est engagée de manière volontaire « *le financement a aidé mais n'est pas le principal* » dans l'apprentissage avec l'objectif de recruter et de fidéliser les apprentis, sachant qu'elle ne rencontre pas de difficultés majeures pour trouver des candidats. L'entreprise mise sur la qualité de son accompagnement (les maîtres d'apprentissage ont suivi une formation), sa relation étroite avec le CFA, l'accès aux formations internes des apprentis, l'accompagnement dans la poursuite de parcours,

Une approche pilotée et intégrée de l'alternance

Depuis sa création cette entreprise de moins de 100 salariés a toujours formé et recruté des apprentis sur tous les métiers et à tous les niveaux dans un contexte de croissance permanent. En 2021, le nombre d'apprentis est au nombre de sept pour 80 salariés permanents dans l'entreprise. Les maîtres d'apprentissage sont choisis en fonction de leur capacité à « *manager la formation, former sur le plan technique, tutorer, évaluer, organiser un suivi* » : dans les faits, ce sont

principalement des chefs d'équipe, qui ont suivi une formation généraliste de management qui comprenait un volet sur l'alternance, qui sont mobilisés. L'employeur a une longue expérience de l'alternance, acquise dans son entreprise précédente. Il participe au recrutement et au suivi des alternants, L'entreprise a développé un partenariat rapproché avec un CFA, implication dans le conseil d'administration, participation à des jurys de CQP. L'entreprise accueille de manière permanente des stagiaires écoles de tout niveau, organise des visites de son site de production (grand public, missions locales, écoles).

Une approche déterminée par les besoins en termes d'activité

Cette entreprise de plus de 100 salariés, filiale d'un groupe a recours à l'alternance *« dans un entre deux, en réponse à des besoins de personnes ,encadré par un dimensionnement budgétaire »*. Les aides à l'apprentissage ont agi comme un levier important pour convaincre les responsables des unités de production. L'entreprise ne rencontre pas de problèmes particuliers de sourcing (publication d'annonces, ne participe pas à des forums, ni à des job dating, et ne fait pas appel aux écoles pour trouver des candidats), à l'exception de la maintenance, pour laquelle la concurrence entre entreprises est importante, et les managers *« sont frileux »* pour prendre des jeunes qu'ils estiment *« non mature »* et qui nécessitent du temps pour les former *« en prenant le risque de les voir partir au bout d'un an »*. Dans les faits, les managers *« préfèrent adapter la production aux effectifs présents »*.

Une approche de type entreprise formatrice:

Dans cette coopérative de moins de 50 salariés, le recours à l'apprentissage fait partie de la culture de l'entreprise, portée par la direction, l'encadrement et le conseil d'administration : *« les aides n'ont pas d'impact sur le fait que l'on prenne des apprentis, on forme en fonction de nos besoins et pour recruter, mais si le jeune part à l'issue de sa formation, ce n'est pas un problème, il reviendra, surtout parce que nous portons une attention particulière à bien le former »*. L'entreprise s'appuie sur la qualité de la formation en interne délivrée par les salariés qui accompagne les apprentis. Les relations avec les CFA de proximité sont étroites (sourcing, participation aux réunions de maîtres d'apprentissage, propositions d'intervention dans les formations).

3.7 Expériences et points de vue exprimés par les acteurs

Besoin en moyens humains pour agir

La taille de la région, la diversité des activités, les situations locales en matière d'activités, la concurrence entre entreprises sur le recrutement (du même secteur, ou de l'industrie), nécessitent de disposer de moyens humains importants pour agir, ce qui fait défaut à l'heure actuelle.

Tropisme de l'orientation scolaire en défaveur des métiers du secteur alimentaire

Les alternants sont de plus en plus enclins à poursuivre des parcours de formation vers le supérieur, stratégie qui est facilitée par le fait que l'offre de formation est importante, et que les entreprises sont preneuses de candidats qui ont déjà une expérience du secteur.

Il y a une méconnaissance importante des métiers de la filière, le plus souvent c'est abstrait.

Face à leurs difficultés de recrutement les entreprises se tournent vers des publics qu'elles n'ont pas l'habitude de recruter et de former (publics en insertion, migrants) : elles ont besoin d'être accompagné dans leurs projets.

Un enjeu fort autour de l'accueil de scolaires de tout niveau dans les entreprises.

Il existe des risques de fermeture de sections faute de candidats.

Sur le plan de l'information et de l'orientation, de nombreuses actions sont mises en place, le plus souvent en partenariat avec les acteurs régionaux et locaux : rencontres jeunes prescripteurs, découverte des métiers, immersion pour niveau bac et infra bac.

Déficit de moyens RH dans les entreprises

Dans les entreprises c'est la fonction RH qui devrait être en responsabilité sur l'alternance. Les constats : ce n'est pas toujours le cas dans les grandes, dans les moyennes ce sont les fonctions commerciale et financière qui sont les plus étoffées, la fonction RH est le parent pauvre, les petites n'ont pas les moyens.

L'offre de formation n'est pas souvent adaptée aux besoins

L'offre de formation nécessite d'être modularisée ; les organismes de formation devraient faire des propositions en termes d'ingénierie de parcours ; des projets sont en cours mais pas encore opérationnels (à l'exception du secteur du lait).

Certains coûts pratiqués par des CFA du supérieur sont jugés prohibitifs.

Le contrat de professionnalisation expérimental n'est pas assez développé dans tous les territoires.

Les actions engagées pour former et recruter des personnes de premier niveau de qualification ne donnent pas les résultats attendus : pénurie de candidats à l'entrée et abandon.

Expériences

Face à leur difficulté de recrutement des entreprises commencent à s'engager dans des projets communs en concertation avec les acteurs de l'emploi : mutualisation des ressources et des moyens, ou montage d'actions CQP sur un bassin d'emploi.

Des entreprises se mobilisent sur la question du logement à proximité des sites de production pour lever ce frein à la signature d'un contrat.

Certains employeurs « accompagnent » les alternants qui souhaitent poursuivre une formation par alternance ou lorsque l'embauche n'est pas possible dans l'entreprise.

Certains chefs d'entreprise se sont engagés dans une formation sur le développement des compétences RH (l'accélérateur).

Des organismes de formation mixent les publics de formation initiale sous statut scolaire et en apprentissage.

Expérimentation de formation délocalisée sur des territoires quels que soient les effectifs.

4-Région Pays de la Loire

4.1 Caractéristiques socio-économiques de la région

La région Pays de la Loire est la région la plus jeune de France, entre 2013 et 2018, la population des 16/29ans a augmenté de + 0,6% (baisse de 1,3% en France métropolitaine). A l'échelle départementale la forte augmentation de la population constatée en Loire Atlantique, compense la baisse observée dans les quatre autres départements.

A côté de grands groupes présents en régions, l'activité économique est le fait d'un tissu très important d'entreprises de moins de 49 salariés (95,6% en 2018).

Le secteur industriel dans son ensemble représente 18,3% de l'emploi : 9 zones d'emploi sur les 23 que compte la région sont à dominante industrielle dont 7 à dominante agroalimentaire : La Ferté Bernard, Sablé sur Sarthe, Les Herbiers, Montaigu, Segré en Anjou bleu, Mayenne, Cholet, Château Gonthier.

Tableau 25 : Poids du secteur industriel dominant dans les 9 zones d'emploi à dominante industrielle de la région Pays de la Loire

	Part de l'industrie	Secteur industriel dominant (A38)	Poids du secteur industriel dominant	Poids des 10 plus grands établissements privés	Part des ouvriers	Part de l'agriculture
La Ferté-Bernard	32	CA	11	21	37	6
Sablé-sur-Sarthe	29	CA	13	29	43	6
Les Herbiers - Montaigu	28	CA	10	11	41	5
Segré-en-Anjou Bleu	28	CA	7	24	34	9
Mayenne	28	CA	9	18	36	10
Cholet	25	CA	5	10	33	5
Ancois	22	CK	7	15	33	8
La Flèche	22	CH	5	13	33	10
Château-Gonthier	21	CA	9	19	31	10
Ensemble de la classe	26	CA	6	16	32	6
Ensemble de la région	16	CA	4	11	25	4
France entière	12	CA	2	9	20	3

CA : Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac

CK : Fabrication de machines et équipements (non classés ailleurs)

CH : Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements

Champ : Poids des entreprises industrielles dans les zones d'emploi en région Pays de la Loire

Source : L'économie des nouvelles zones d'emploi ligériennes - INSEE 2020

En 2022, le taux de chômage dans la région est de 6%, avec des taux très bas sur certains territoires comme la Mayenne 4,7% ou la Vendée 5,3%.

4.2 L'emploi dans les secteurs de la coopération agricole et de l'industrie agroalimentaire

La région est la seconde de France en termes d'emplois. Les industries de la viande, du lait et de la boulangerie-pâtisserie industrielle représentent 72% de l'activité et des emplois de la région (tableau 26). Le secteur de la transformation de la viande est le plus important avec 42% de salariés. De nombreux grands groupes sont présents : LDC, Bigard, Fleury Michon, BEL, Savencia, Lactalis et Terrena pour la coopération agricole. L'emploi salarié dans le secteur est en constante augmentation depuis 2007 : +0,4% entre 2019 et fin 2020, malgré des tensions récurrentes sur l'emploi.³¹ En 2021, En mars 2022, selon les secteurs et la localisation des activités, les tensions sur l'emploi diffèrent : le secteur de la transformation de la viande voit ses effectifs diminuer dans un contexte de baisse de la demande, quand celui de la production de boulangerie-pâtisserie-pâtes suit une tendance inverse : progression de la demande et renforcement des effectifs.³² En 2021, 46% des offres d'emplois collectées par Pôle Emploi concernent les métiers transverses : « *Le contexte particulier de la crise sanitaire Covid-19, notamment la baisse des besoins de recrutement, avaient quelque peu atténué les difficultés de recrutement récurrentes du secteur depuis plusieurs années. L'année 2021 a marqué un retour des tensions. Ainsi, selon les indicateurs de tension, les entreprises ont eu des difficultés à recruter dans les métiers de la boulangerie -- viennoiserie, de la pâtisserie, confiserie, de l'abattage et découpe des viandes, de la poissonnerie et de la charcuterie -- traiteur. Le métier de boucher apparaît même très tendu, avec un peu de demandeurs d'emploi inscrits. Aucun métier du secteur n'apparaît fluide.*³³ ».

Tableau 26: L'emploi dans les sous-secteurs de la fabrication alimentaire selon la taille des établissements en 2021

Pays de Loire	1-49 sal	50-249 sal	250 sal et +	Total général
1.viande	774	5 400	1 0250	16 424
2.prod. de la mer	155	600	0	755
3.fruits et légumes	191	975	0	1 166
4.mat. grasses	187	150	0	337
5. prod. laitiers	401	1 950	2 250	4 601
5b. glaces	0	0	0	0
6. grains	206	375	0	581
7. boulangerie-pâtisserie	951	3 225	0	4 176
7b. pâtes alimentaires	0	0	0	0
8. sucre	0	75	0	75
8b. chocolat, café	176	300	0	476
8c. condiments, plats préparés	488	2 700	750	3 938
9. aliments animaux	828	675	0	1 503
10. boissons alcoolisées	434	600	0	1 034
10b. boissons non alcoolisées	37	450	0	487
Total	4825	17 475	13 250	35 551
	14%	49%	37%	100%

Clé de lecture : les cases sont colorées en vert clair à vert foncé selon l'importance de l'effectif dans l'ensemble de l'effectif du secteur alimentaire

Champ: Effectif salarié en ETP par sous-secteur de la fabrication alimentaire en Pays de la Loire

Source : INSEE ESANE – Extrapolation de l'emploi salarié par Média T

³¹ Source Pôle Emploi- portrait sectoriel

³² Source Banque de France note de conjoncture - mars 2022.

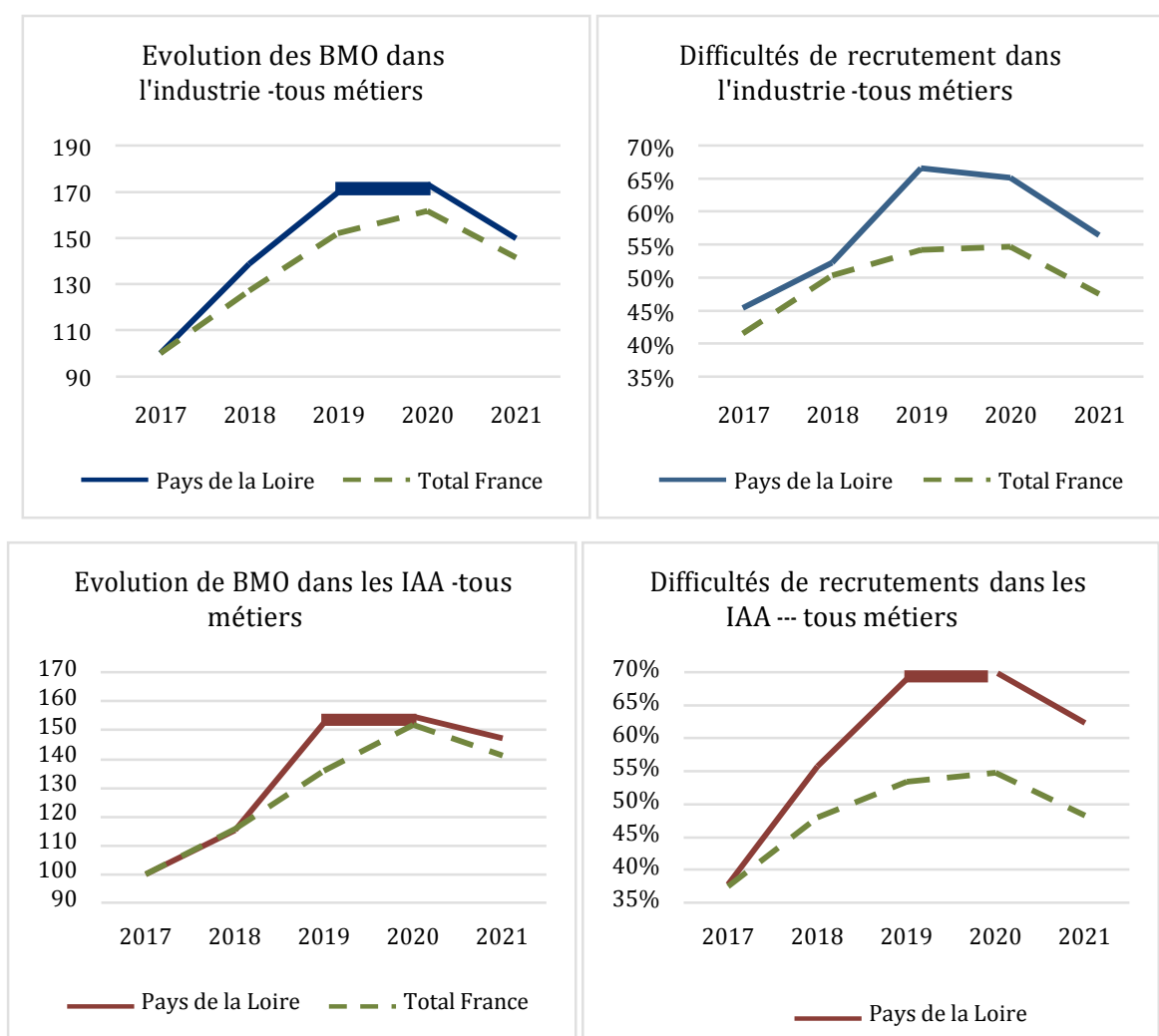
³³ Source Banque de France note de conjoncture - mars 2022.

Le secteur alimentaire de la région Pays de la Loire est plutôt diversifié avec néanmoins quatre sous-secteurs dominants dont celui de la viande, qui surpasse largement les autres. Ces sous-secteurs par ordre décroissant selon leur effectif salarié sont :

- 1/ la viande (1^{ère} transformation)
- 2/ les produits laitiers (principalement de la 1^{ère} transformation)
- 3/ la boulangerie-pâtisserie (industrielle) (2^{ème} transformation)
- 4/ les condiments et plats préparés (2^{ème} transformation).

Ces quatre sous-secteurs représentent 82% de l'emploi salarié du secteur alimentaire régional, le seul sous-secteur de la viande représentant 46% à lui seul. Les difficultés de recrutement (graphique 16) sont pressenties à la hausse comme en moyenne nationale, avec une diminution en 2021. Toutefois l'augmentation des difficultés pour le secteur alimentaire est très forte, beaucoup plus forte que la moyenne nationale, mais de façon assez similaire au secteur de l'industrie de la région.

Graphique 16 : Evolution des besoins de main d'œuvre et des difficultés de recrutement en Pays de la Loire de 2017 à 2021



Champ : évolution des besoins de recrutement France et Pays de la Loire base 100 en 2017
Part des recrutements pour lesquels l'entreprise déclare avoir des difficultés
Source : Enquête BMO – Pôle Emploi

4.3 L'alternance en région tous secteurs confondus

Plus de 52 000 contrats en alternance tous secteurs confondus, ont été signés en 2021 en Pays de la Loire, soit une hausse de plus de 33%, de près de 40% pour les contrats en apprentissage et de près de 7% pour les contrats de professionnalisation. La région a mis en place une démarche d'information et d'orientation en partenariat avec les acteurs professionnels et l'Education Nationale destinée à tous les publics : cinq véhicules « Orientibus » équipés de tablettes numériques, casques de réalités virtuelles,... sont mis prioritairement à la disposition des établissements scolaires, pour informer sur les métiers et les formations. La région compte 54 CFA et 269 sites de formation, dont 56% sont situés dans les départements de Loire Atlantique (32%) et en Maine et Loire (24%). Le centre régional d'information jeunesse a développé un site permettant aux jeunes de disposer d'informations territorialisées (à l'échelle de la commune) pour accéder notamment à des offres d'hébergement et à des aides locales.

4.4 L'alternance dans les secteurs de la coopération agricole et de l'industrie agroalimentaire

En 2021, on constate (tableau 27) qu'en région Pays de la Loire, l'alternance est à l'image de la structuration nationale du secteur alimentaire :

- l'industrie agroalimentaire représente les $\frac{3}{4}$ des alternants,
- l'apprentissage représente 82% de l'alternance.

Tableau 27 : Contrats par alternance du secteur alimentaire en Pays de la Loire en 2021

Contrats débutés en 2021	Apprentissage		Contrat pro		Total alternance	
COOPERATION AGRICOLE	276	25%	54	22%	330	24%
	84%		16%		100%	
INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE	828	75%	196	78%	1024	76%
	81%		19%		100%	
Pays de la Loire	1104	100%	250	100%	1354	100%
	82%		18%		100%	

Champ : Contrats signés en 2021, secteur alimentaire Pays de la Loire

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

A/ Evolution du nombre d'entrées en alternance entre 2020 et 2021

Entre 2020 et 2021, le nombre d'entrées en alternance dans le secteur alimentaire de la région Pays de la Loire (graphique 17) est en hausse de 22%³⁴. On constate :

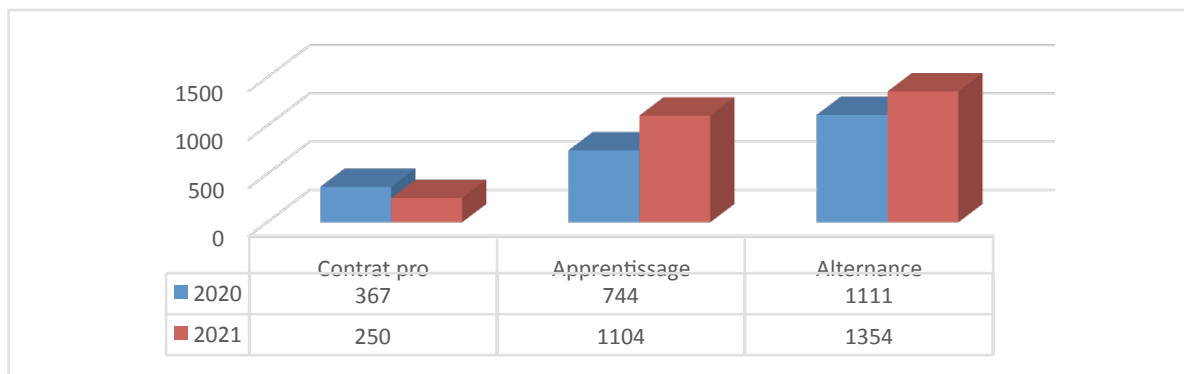
- une hausse de 48% pour l'apprentissage³⁵, à rapprocher du besoin de main d'œuvre et des difficultés de recrutement plus importantes qu'en moyenne nationale,
- une baisse de 32% pour les contrats de professionnalisation³⁶.

³⁴ Hausse de 4% au niveau national

³⁵ Hausse de 13% au niveau national

³⁶ Baisse de 23% au niveau national

Graphique 17 : Contrats par l'alternance dans le secteur alimentaire en Pays de la Loire en 2020 et 2021



Variation 2021%2020	Apprentissage	Contrat pro	Alternance
COOPERATION AGRICOLE	67%	-22%	41%
INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE	43%	-34%	17%
Pays de la Loire	48%	-32%	22%
France entière	13%	-23%	4%

Clé de lecture : En 2021, en région Pays de la Loire, dans la coopération agricole, l'alternance est en hausse de 41%, l'apprentissage en hausse de 67%, le contrat de professionnalisation en baisse de 22% Champ : Contrats signés en 2020 et 2021, secteur alimentaire France entière et Pays de la Loire

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

Les poids respectifs de la coopération agricole et de l'industrie agroalimentaire dans la signature de nouveaux contrats par alternance a évolué entre 2020 et 2021 : plus de 24% pour la coopération agricole, 76%, pour l'industrie agroalimentaire pour se rapprocher de ce qui est observé au niveau national³⁷. Les tendances sont identiques pour la coopération agricole et l'industrie agroalimentaire :

- baisse importante des contrats de professionnalisation signés dans les entreprises, plus prononcée dans l'industrie agroalimentaire,
- très forte hausse du nombre de nouveaux entrants en apprentissage dans la coopération agricole et l'industrie agroalimentaire.

B/ Répartition des contrats d'alternance par niveau de diplôme visé

En 2021, 79% des nouveaux entrants en alternance (tableau 28) dans le secteur alimentaire en région Pays de la Loire, vise un diplôme supérieur au bac, de manière similaire à ce qui est constaté au niveau national dans le secteur alimentaire, alors qu'en France, tous secteurs confondus ce pourcentage est légèrement inférieur à 62%.

³⁷ 25% pour la coopération agricole, 75% pour l'industrie agroalimentaire

On constate en région Pays de la Loire pour le secteur alimentaire que

- le recours au contrat de professionnalisation demeure la modalité la plus utilisée, même si la baisse de la signature de contrats de professionnalisation visant des niveaux de certification bac et infra bac est forte,
- 88% des apprenties (tableau 29), vise un niveau supérieur à bac+3 et plus (niveau 5).
- 33% des contrats de professionnalisation (tableau 30), vise un diplôme égal ou supérieur au niveau 6,
- 52% des contrats de professionnalisation, vise un diplôme inférieur ou égal au niveau 3.

Tableau 28 : Contrats par alternance du secteur alimentaire par niveau de qualification visé en Pays de la Loire en 2020 et 2021

Contrats débutés en 2021	Apprentissage		Contrat pro		Total alternance	
Pays de la Loire	1 104		250		1 354	
Niveau supérieur au Bac	966	88%	98	39%	1 064	79%
Niveau Bac et infra	138	13%	152	61%	290	21%
Evolution 2020/2021	Apprentissage		Contrat pro		Total alternance	
Niveau supérieur au Bac	+351	+57%	-17	-15%	+334	+46%
Niveau Bac et infra	+9	+7%	-100	-40%	-91	-24%

Clé de lecture : En 2021, en région Pays de la Loire, le nombre de contrats par alternance visant un niveau de diplôme de niveau supérieur au bac est en baisse de 15% pour le contrat de professionnalisation, en hausse de 45% pour les contrats d'apprentissage.

Champ : Contrats signés en 2020 et 2021, secteur alimentaire Pays de la Loire

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

Tableau 29 : Contrats par apprentissage du secteur alimentaire par niveau de qualification visé en Pays de la Loire en 2021

Contrats débutés en 2021	Apprentissage	
Niveau 7	343	31%
Niveau 6	328	30%
Niveau 5	295	27%
Niveau 4	67	6%
Niveau 3	71	6%
Autre (Abandon CAP,BEP)	0	0%
Pays de la Loire	1 104	100%

Champ : Contrats par apprentissage signés en 2021, secteur alimentaire Pays de la Loire

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

Tableau 30 : Contrats de professionnalisation du secteur alimentaire par niveau de qualification visé en Pays de la Loire en 2021

Contrats débutés en 2021	Contrat pro	
Niveau 7	51	20%
Niveau 6	32	13%
Niveau 5	15	6%
Niveau 4	23	9%
Niveau 3	42	17%
Autre (Abandon CAP,BEP)	87	35%
Pays de la Loire	250	100%

Champ : Contrats de professionnalisation signés en 2021, secteur alimentaire Pays de la Loire

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

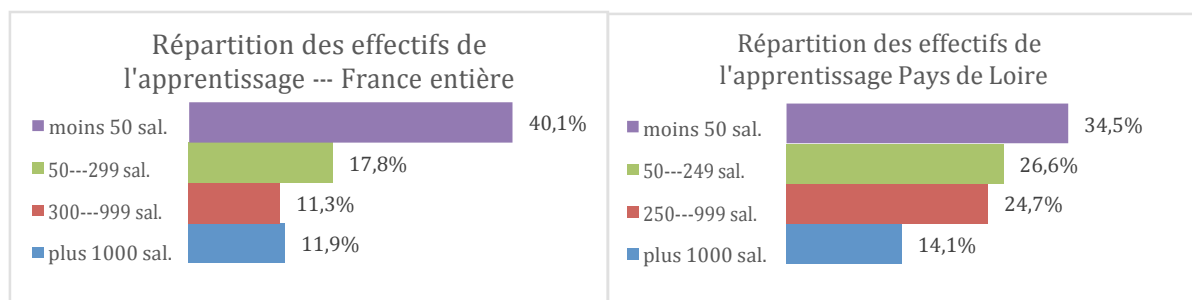
Calculs Média T

C/ Répartition des contrats d'alternance selon la taille des entreprises

Près de 52% des contrats par alternance du secteur alimentaire de la région Pays de la Loire ont été signés dans des entreprises dont les effectifs sont compris entre 250 et 1000 salariés, dans des proportions largement supérieures à ce qui est observable au niveau national pour le secteur alimentaire (graphiques 18 et 19). On constate que

- les entreprises de moins de 50 salariés ont délaissé le contrat de professionnalisation,
- pour l'apprentissage, malgré une structuration régionale du secteur alimentaire dans laquelle le poids des entreprises ayant moins de 50 salariés est faible, ce sont les TPME de moins de 50 salariés, qui y ont recours de manière plus importante que les autres catégories d'entreprises.

Graphique 18 : Contrats en apprentissage selon la taille des entreprises en région Pays de la Loire en 2021

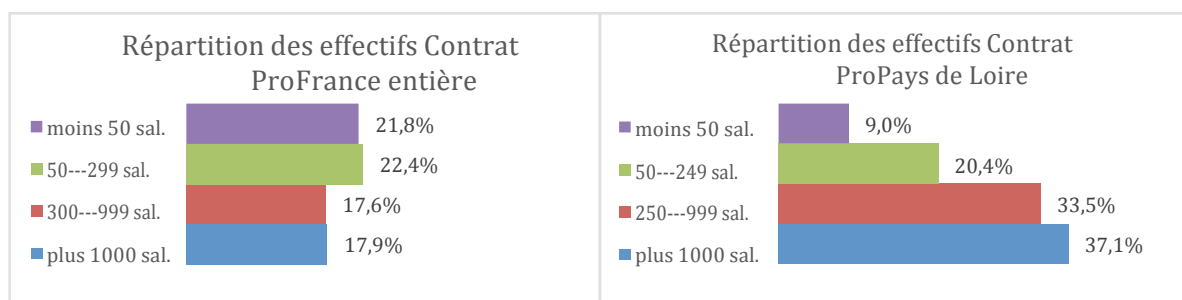


Champ : Contrats par apprentissage signés en 2021, secteur alimentaire - France entière Pays de la Loire

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

Graphique 19 : Contrats de professionnalisation selon la taille des entreprises en région Pays de la Loire en 2021



Champ : Contrats de professionnalisation signés en 2021, secteur alimentaire - France entière Pays de la Loire

Source : OCAPLAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

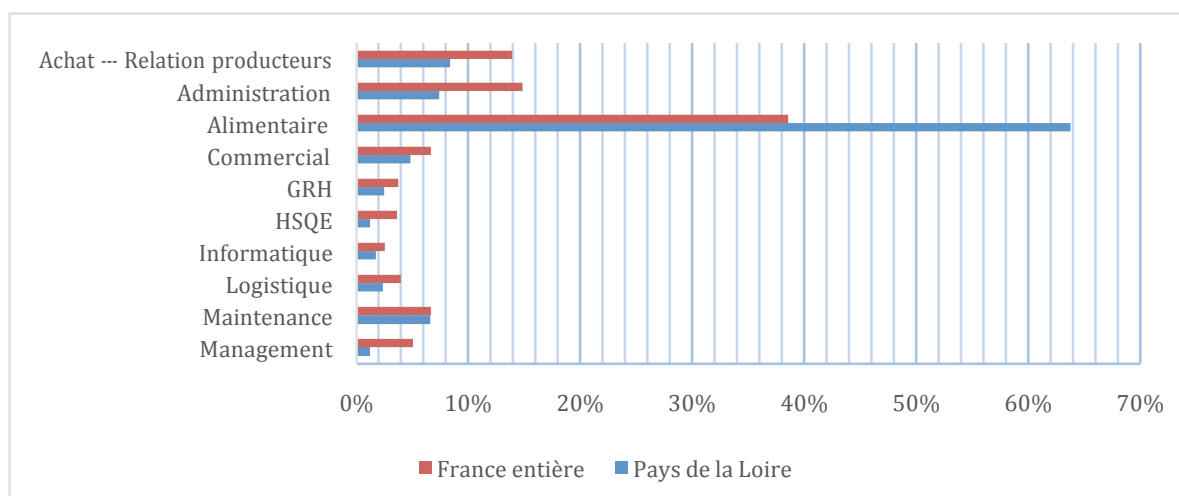
Calculs Média T

D/Domains de formation de l'alternance

63% des diplômes visés en contrat par alternance (graphique 20) dans le secteur alimentaire en région Pays de la Loire, relèvent de l'alimentaire dans des proportions très largement supérieure à ce qui est constaté au niveau national pour l'ensemble du secteur alimentaire, que ce soit par la voie de l'apprentissage (69% des diplômes visés) ou du contrat de professionnalisation. On constate que

- dans le domaine alimentaire, pour l'apprentissage (tableau 31), les certifications visées correspondent à des diplômes liés à la production et à la transformation alimentaire, pour l'encadrement principalement. Les formations vont souvent correspondre des diplômes délivrés par des CFA de l'industrie avec une dimension alimentaire limitée voire quasi inexistante. C'est également le cas pour les formations de la maintenance ou la logistique,
- plus de 76% des contrats de professionnalisation (tableau 32), vise des certifications inférieures au niveau 3 dans le domaine alimentaire.

Graphique 20 : Contrats par alternance selon le domaine de formation en Pays de la Loire en 2021



Clé de lecture : En 2021, 62 % des contrats par alternance signés dans le secteur alimentaire en Pays de la Loire relèvent du domaine alimentaire, au niveau national dans le secteur alimentaire ce pourcentage est supérieur à 38%

Champ : Contrats signés en 2021, secteur alimentaire France entière et Pays de la Loire

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

Tableau 31: Contrats par apprentissage selon les domaines de formation et les niveaux de diplômes visés en Pays de la Loire en 2021

Pays de la Loire	NIVEAU 7	NIVEAU 6	NIVEAU 5	NIVEAU 4	NIVEAU 3	AUTRE	Total général
Alimentaire	228	197	172	30	34		661
Administration	21	27	25	6	8		87
Achat --- Relation producteurs	15	24	16	11	14		80
Maintenance	4	16	44	11	3		78
Commercial	13	17	13	8	7		58
GRH	16	10	1				27
Logistique	8	5	9		3		25
Informatique	6	7	6				19
Management	6	5	1		1		13
HSQE	2	8	1				11
(vide)	24	12	7	1	1		45
Total général	343	328	295	67	71	0	1 104

Clé de lecture : les cases sont colorées en vert clair à vert foncé selon l'importance de l'effectif dans l'ensemble de l'effectif du secteur alimentaire

Champ : Contrats d'apprentissage signés en 2021, secteur alimentaire Pays de la Loire

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

Tableau 32: Contrats de professionnalisation selon les domaines de formation et les niveaux de diplômes visés en Pays de la Loire en 2021

Pays de la Loire	NIVEAU 7	NIVEAU 6	NIVEAU 5	NIVEAU 4	NIVEAU 3	AUTRE	Total générale
Alimentaire	26	15	5	10	30	62	148
Achat --- Relation producteurs	2	6	5			13	26
Administration	4		2		1		7
Maintenance			1	2		3	6
HSQE	3	1				1	5
Logistique	1				3	1	5
GRH	2	1	1				4
Commercial	1	1		1			3
Informatique	1	2					3
Management	1					1	2
(vide)	10	6	1	10	8	6	41
Total général	51	32	15	23	42	87	250

Clé de lecture : les cases sont colorées en vert clair à vert foncé selon l'importance de l'effectif dans l'ensemble de l'effectif du secteur alimentaire

Champ : Contrats de professionnalisation signés en 2021, secteur alimentaire Pays de la Loire

Source : OCAPAT- Tableau de suivi des contrats par alternance

Calculs Média T

4.5 L'offre de formation

32% de l'ensemble des CFA de la région Pays de la Loire interviennent pour le secteur alimentaire, pour une moyenne de 9,2 alternants par organisme. On constate que 33% des alternants qui sont en formation (tableau 33) dans les CFA et organismes de la région Pays de Loire, sont en alternance dans une entreprise d'une autre région.

Les OF-CFA spécialisés dans l'alimentaire accueillant le plus d'alternants dans les thématiques spécialisées de l'alimentaire sont :

- 1- le Campus des métiers et des qualifications filière alimentaire de demain, qui propose des cursus de formation pour la filière agricole et la filière agroalimentaire, allant du CAP au doctorat, et associant acteurs institutionnels, organismes de formation publics et privés et entreprises,
- 2- le réseau des MFR,
- 3- L'IFRIA grand ouest qui s'appuie sur différents réseaux pour se positionner comme intermédiaire entre les entreprises, les alternants en recherche de contrat et les organismes de formation.

Tableau 33 : Répartition des contrats par alternance du secteur alimentaire dans les CFA et OF de la région Pays de la Loire en 2021

Nombre OF-CFA	Alternants entrants	Alternants / OF
120	1099	9,2
Région entreprise / Région organisme de formation		Nombre Alternants
Pays de la Loire		1 354
Nombre d'alternants entrants avec l'OF en région		738
		55%
Nombre d'alternants entrants dans les OF de la région		1099
% alternants venant d'autres régions		33%

Champ : entrants en alternance en 2021 dans le secteur alimentaire en Pays de la Loire et organisme de formation ou CFA Pays de la Loire accueillant des alternants du secteur alimentaire en 2021

Source : OCAPIAT

Calculs Média T

4.6 Stéréotypes de politiques entreprises

Pour identifier des stéréotypes d'entreprise, nous nous sommes appuyés sur les entretiens conduits au premier semestre 2022, sur l'exploitation de ressources accessibles sur les sites des entreprises concernées ou sur des extraits de la presse régionale chaque fois qu'une entreprise avait fait l'objet d'une communication sur sa politique d'emploi et/ou d'alternance. Chaque fois que les pratiques des entreprises étaient proches, nous avons choisi de présenter la démarche de l'une d'entre elles. Les dénominations proposées sont issues d'une analyse de l'ensemble des données récoltées, produite par les consultants qui se sont attachés à extraire une caractéristique principale pour les qualifier.

Une approche intégrée et globale du développement de l'apprentissage

Dans cette entreprise de l'industrie agroalimentaire de près de 300 salariés, structurée autour d'un site de production et de magasins, dont une majorité sont franchisés, l'accueil de stagiaires écoles et d'apprentis sur le site de production a toujours été important *« cela fait partie de la culture de l'entreprise »*, *« les aides en faveur de l'apprentissage ont joué un rôle important pour développer l'accueil d'apprentis dans certains magasins qui n'avaient pas de culture de l'apprentissage, pour les autres c'est une pratique courante »*. L'entreprise a développé des partenariats avec les CFA. Elle met ses locaux de production et son laboratoire à disposition d'un CFA, pour la mise en œuvre d'une formation. La relation avec le système scolaire est l'une des modalités utilisées pour créer un vivier d'apprentis : proposition de visite des locaux aux établissements scolaires, recrutement d'apprentis en terminale bac pro pour les former au BTS *« même si ça a un impact économique, ça ne joue pas »*. L'entreprise a mis en place un groupe de travail interne sur la question du logement, sur l'implication des tuteurs et des maîtres d'apprentissage dans la formation sur la partie industrielle, a engagé un travail sur une reconnaissance adossée à la convention collective pour la conduite de ligne avec un groupement d'employeur, expérimente la formation par apprentissage pour un de ses salariés dont le contrat CDI a été modifié, pour entrer dans un cursus de licence professionnelle.

Une approche territoriale

Cette coopérative de collecte de 70 salariés forme des alternants depuis une dizaine d'années, majoritairement en apprentissage depuis 2018, « *les aides ont permis d'augmenter le nombre d'apprentis* ». Le recours à l'alternance est fondé sur deux approches « *contribuer à la formation des jeunes ou répondre à des besoins de recrutement* ». Du fait de son implantation géographique, l'entreprise a développé un partenariat poussé avec les CFA locaux, les établissements scolaires (promotion des métiers de l'entreprise et accueil de stagiaires), les collectivités locales, action logement. Tous les maîtres d'apprentissage, hormis les chefs d'équipe suivent une formation.

Une approche basée sur la construction d'une politique d'alternance

Cette grande entreprise agroalimentaire a toujours accueilli des alternants (apprentis et contrat de professionnalisation). Une personne est dédiée au recrutement des alternants, sélectionne les CV, réalise les entretiens. Trois axes structurent la réflexion en cours sur l'élaboration d'une politique d'alternance durable : la formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs « à rendre obligatoire », la formalisation d'un parcours de formation opérateur de ligne, chef de ligne, chef d'équipe validé par une reconnaissance CNN, en ayant recours au contrat de professionnalisation et en formant en interne, l'amélioration de la qualité de la formation et de l'accompagnement pour fidéliser les alternants.

Une approche partenariale renforcée avec les opérateurs de formation:

Dans cette coopérative, le recours à l'alternance est ancien (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage). Depuis 2018, le contrat d'apprentissage est privilégié pour les jeunes (impact des aides) et le contrat de professionnalisation est utilisé pour les adultes en reconversion. Pour l'entreprise, « former des jeunes fait partie de son devoir, qu'ils restent ou non dans l'entreprise signataire du contrat ». L'entreprise a noué des relations fortes avec les CFA, les établissements professionnels et les écoles : « beaucoup de salariés vont présenter les métiers de l'entreprise dans les écoles, donnent des cours, certains interviennent en formation continue d'adultes, ce n'est pas anodin en matière d'investissement pour les salariés, mais tout le monde considère qu'il doit transmettre ses compétences ». L'entreprise s'implique également auprès des CFA pour retravailler les programmes de formation.

Une approche basée sur la formalisation du parcours de formation

Dans cette coopérative de 50 salariés, le recours à l'alternance est très récent « le service RH est jeune » et ce choix « n'a pas été motivé par les aides, avant on fonctionnait avec les candidatures spontanées ». Pour proposer un contrat par apprentissage, l'entreprise procède à une étude approfondie de son besoin, décline les missions qui pourront être confiées à l'alternant, définit le rythme de l'alternance qui lui semble le plus approprié à ses besoins, analyse les modalités pédagogiques, les contenus proposés par les CFA, vérifie au moment de l'examen des candidatures que les questions relatives au logement et à la mobilité ne vont pas avoir un impact sur le déroulement du contrat.

4.7 Expériences et points de vue exprimés par les acteurs

Les difficultés de recrutement croissantes modifient les comportements

Face aux difficultés de recrutement y compris d'alternants sur les premiers niveaux de qualification, des entreprises s'engagent dans des pratiques concurrentielles, dans le même temps des candidats « *ne respectent pas le contrat tacite* » passé avec les CFA qui leur ont fourni le contact entreprise.

On observe une augmentation des ruptures de contrat avant son issue, pour être embauché.

Les alternants en BTS souhaitent très majoritairement poursuivre leur formation vers des niveaux supérieurs, même quand l'entreprise leur propose un poste ; quand l'entreprise ou le secteur ne leur en offre pas la possibilité, ils n'ont aucune difficulté pour changer de secteur, vu la demande.

La qualité du suivi de l'alternant en entreprise par les CFA est aléatoire, très bon pour certains, absence totale pour d'autres, cette dimension pourrait être à court terme un critère discriminant dans le choix des CFA.

Les difficultés de recrutements croissantes conduisent à ouvrir le spectre du sourcing et à démultiplier les dispositifs et projets qui ne rencontrent pas nécessairement le succès attendu

Du fait des tensions sur l'emploi, l'absence d'aides ne constitue plus un frein à l'embauche d'alternants.

Les entreprises doivent modifier leurs pratiques et devenir plus pro-actives pour aller chercher tous les publics et monter des parcours de formation en interne.

Les demandes de formations de courte durée sont de plus en plus fréquentes, tant de la part des entreprises que de celles des jeunes de premier niveau de qualification.

Il existe beaucoup d'initiatives et d'expérimentations en région, mais elles ne sont pas suffisamment diffusées et valorisées.

Un nombre important de projets n'aboutit pas, faute de candidats.

Expériences

Des entreprises pro-actives sur la question de l'hébergement des alternants : en lien avec les collectivités, et les acteurs spécialisés.

Des approches collectives dans la coopération agricole sur les premiers niveaux de qualification : partage de CV entre RH, montage de projets de formation sur une zone ou un bassin d'emploi intra ou inter-filière.

Participation de la profession et du campus aux actions de promotion des métiers via L'Orientibus.

Mise en place d'une tête de réseau par département, pour renseigner sur la filière, les métiers, les formations.

Des démarches engagées pour produire des modules courts de formation.

Des actions qui se développent pour toucher les jeunes sous statut scolaire.