

Les entreprises, les salariés et les emplois de la Coopération Agricole



ÉTUDE 1 - JUIN 2010



LE POSITIONNEMENT SPÉCIFIQUE DE L' OBSERVATOIRE PROSPECTIF DE LA COOPÉRATION AGRICOLE

Présentation

L'Observatoire a été mis en place par l'accord de branche du 20 février 2006 signé par COOP DE FRANCE, la FGA-CFDT, la FGTA-FO, la CFTC-AGRI, l'UNSA 2A et la CFE-CGC. L'Observatoire de la Coopération Agricole est un outil stratégique qui accompagne les branches et les entreprises dans la définition de leur politique « Emploi – Compétences – Formation » pour aider les coopératives à rester compétitives et les salariés à développer leur efficacité.

C'est également pour les entreprises un outil pragmatique d'analyse et de réflexion prospective pour repérer les passerelles possibles entre les emplois : au sein d'une entreprise, en inter-entreprises, entre branches, au sein d'un territoire, dans et hors coopération,...

La mission de l'Observatoire

La démarche originale de l'Observatoire de la Coopération Agricole vise à :

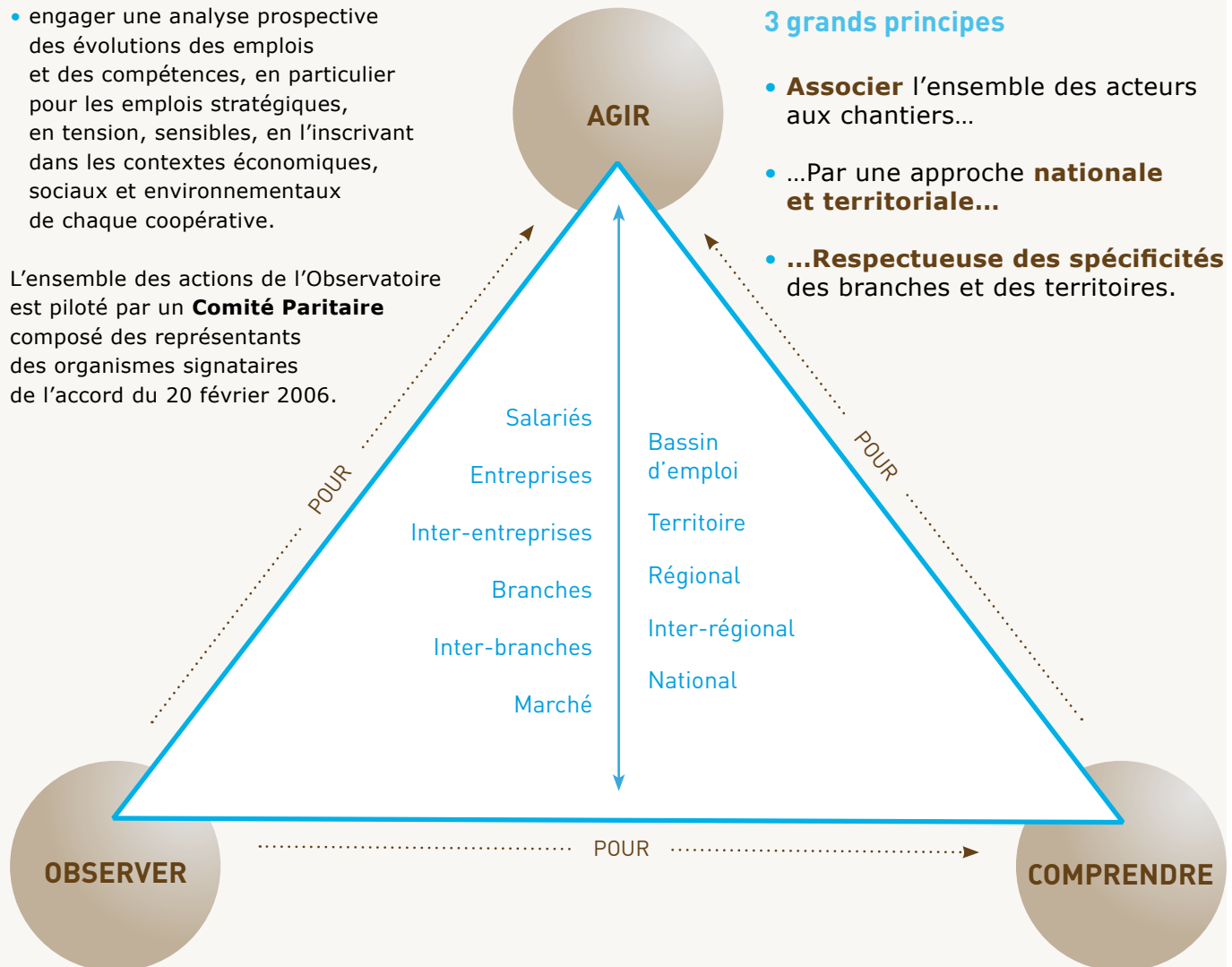
- engager les entreprises dans ses démarches en les associant à la construction de ses outils et en facilitant l'appropriation de ses productions,
- décliner les travaux de l'Observatoire dans une approche territoriale originale permettant de croiser logique de branche et logique de territoire,

- engager une analyse prospective des évolutions des emplois et des compétences, en particulier pour les emplois stratégiques, en tension, sensibles, en l'inscrivant dans les contextes économiques, sociaux et environnementaux de chaque coopérative.

L'ensemble des actions de l'Observatoire est piloté par un **Comité Paritaire** composé des représentants des organismes signataires de l'accord du 20 février 2006.

3 grands principes

- **Associer** l'ensemble des acteurs aux chantiers...
- ...Par une approche **nationale et territoriale**...
- ...**Respectueuse des spécificités** des branches et des territoires.



MÉTHODOLOGIE

La Coopération Agricole dans son ensemble...

...En chiffres, en 2009

- 80 milliards d'euros de chiffre d'affaires (coopératives et leurs filiales),
- 40 % de l'agroalimentaire français,
- 3 000 coopératives, unions et SICA, ainsi que 12 500 CUMA (coopératives d'utilisation de matériel agricole),
- 1 500 filiales,
- 150 000 salariés.

Une grande diversité des secteurs d'activité, constitués de 20 branches :



Ses spécificités

- des problématiques spécifiques et diverses (économiques, environnementales, réglementaires, technologiques...),
- un réseau composé de grands groupes internationaux ainsi que d'un tissu de très petites structures,
- un fort ancrage régional de l'activité, des emplois et des besoins en compétences.

L'Observatoire de la Coopération Agricole

Sur les 20 branches de la Coopération Agricole,

10 branches sont à ce jour observées :

- VBranches (Céréales, Meunerie, Approvisionnement, Aliments du Bétail et Oléagineux),
- Lait,
- Bétail & Viande,
- Vins,
- Fruits & Légumes Frais et Transformés,
- Insémination Animale,
- Forêt,
- Déshydratation,
- Tabac,
- Lin.

Le Comité de Pilotage paritaire de l'Observatoire a défini le périmètre suivant en exploitant les sources statistiques mises à disposition par OPCA2 (données au 31/12/2008) :

- Analyse auprès des 10 Branches concernées par l'Observatoire Paritaire Prospectif Interbranches de la Coopération Agricole : VBranches, Bétail et Viande, Vin, Fruits et Légumes Frais et Transformés, Lait, Insémination Animale, Déshydratation, Tabac, Lin, Forêt,

• **Périmètre d'étude circonscrit aux entreprises de ces 10 branches ayant un statut coopératif (COOPÉRATIVE, SICA, UC) ainsi que celles qui n'ont pas de statut coopératif (SA, SAS, SARL, SNC), mais qui appliquent une convention collective de la Coopération Agricole.** En conséquence, certaines branches de la Coopération Agricole ne font pas partie du périmètre de l'étude (CUMA, Betterave,...).

- Pour les Branches sans Convention Collective Nationale (Tabac, Forêt, Déshydratation) sont intégrées également les entreprises ayant une activité qui relève de la Branche mais qui appliquent une convention collective hors Coopération Agricole.

Des outils pour comprendre construits pour et avec les entreprises

3 chantiers :

- **1/ Cartographie qualitative et statistique et répertoire des emplois, des compétences et des certifications** de la Coopération Agricole (2008/2010)
- **2/ Analyse prospective de l'évolution des compétences** autour de ces métiers (2010/2011)
- **3/ Étude des conditions d'attractivité des emplois** dans les entreprises coopératives (2011)

1^{er} chantier : la cartographie et le répertoire des emplois et des compétences

La **cartographie** liste, par secteur d'activité, tous les emplois classés par famille et sous-famille en mettant en évidence : **emplois spécifiques** aux secteurs, **emplois communs** à plusieurs secteurs, **emplois sensibles** et **emplois stratégiques**. Elle donne une visibilité interbranches des emplois.

Le **répertoire** indique ensuite pour chaque emploi étudié :

- la fonction et la famille d'emploi auxquelles il est rattaché,
- l'intitulé de l'emploi,
- la mission,
- les activités principales,
- les compétences clé requises,
- les principales conditions d'exercice,
- les facteurs d'évolution-clés,
- les différents intitulés utilisés pour un même emploi.

Le **répertoire des certifications** définira les diplômes et qualifications exigés pour les emplois du répertoire.

2^{ème} chantier : l'analyse prospective de l'évolution des compétences et de la mobilité des emplois (chantier en cours)

- Engager une analyse prospective des évolutions des emplois et des compétences, en particulier pour les emplois stratégiques, sensibles, en tension, en l'inscrivant dans les contextes économiques, sociaux et environnementaux au plus proche de chaque coopérative,
- Décliner les travaux de l'Observatoire dans une approche originale permettant de croiser logique nationale et « verticale » de branche et logique territoriale « transversale » interbranches.
- Engager les fédérations nationales, régionales et les entreprises dans ces démarches en les associant à la construction de ces outils et en facilitant leur appropriation,
- Faire réfléchir collectivement sur la mise en commun d'outils de réflexion prospective sur les passerelles possibles entre métiers de la coopération, au sein d'une coopérative, de plusieurs coopératives d'un même groupe, voire d'une filière à l'autre, au sein d'un territoire.

Précisions méthodologiques

La cartographie des emplois

La cartographie des emplois des 10 branches de l'Observatoire concernées a été finalisée et validée. Elle a été effectuée avec les Branches en Commission Sociale (VBranches, Bétail et Viande, Lait, Fruits et Légumes Frais et Transformés, Déshydratation, Vin et Insémination Animale) ou à l'occasion de consultations en groupe de travail ad hoc (Tabac, Lin, Forêt).

Le répertoire des compétences : la description des emplois

Le répertoire des compétences associé à cette cartographie se centre principalement sur les emplois jugés stratégiques, sensibles et/ou en tension parmi les **600 emplois** des 10 branches du périmètre de l'Observatoire. 40 fiches à ce jour sont validées et finalisées, 60 autres sont en cours de finalisation et de validation d'ici fin 2010.

La détermination des emplois « stratégiques, sensibles et en tension » à étudier prioritairement parmi les 600 emplois existants, est effectuée par les branches au cours des commissions sociales ou en groupes de travail constitués d'entreprises représentatives, puis validée et complétée par le comité de pilotage paritaire.

Le contenu des emplois est construit à partir de l'analyse d'entretiens menés dans les entreprises auprès des salariés concernés par ces emplois, auprès des directeurs, des DRH. Ce contenu est ensuite enrichi et retravaillé au fil des réunions nationales et territoriales, par les groupes de travail, pour approcher au plus près de l'emploi réel.

Au total, pour effectuer cette étude du répertoire et de la cartographie, 120 entretiens directs ont été menés auprès de 65 entreprises dans les 10 branches observées, complétés de 1 ou 3 réunions par an et par branche. Une première analyse statistique est fournie dans ce rapport qui accompagnera la réflexion des groupes de travail sur l'évolution et la mobilité de ces emplois. (2^{ème} chantier en cours).

Le périmètre de l'analyse statistique

Il était nécessaire pour l'Observatoire d'élaborer le périmètre du champ de la coopération agricole précisément afin d'éviter d'inclure, ou d'exclure, dans l'étude un nombre significatif d'entreprises, de coopératives, de filiales de coopératives qui sont évaluées par COOP DE FRANCE à plus de 17000 structures en 2009.

Il s'est posé la question de la pertinence des ressources mises à disposition par les différents organismes et l'impossibilité de les croiser, du fait du choix du périmètre d'étude de l'Observatoire. En effet, le manque de représentativité des échantillonnages, la comptabilisation différente des entrées et sorties de salariés, rendent peu pertinente, voire incohérente, l'utilisation de ces sources statistiques. En conséquence, après examen, de nombreuses sources études statistiques n'ont pu être exploitées pour ces raisons.

Une analyse par codes APE n'a pas été retenue, car ces derniers ne recouvrent pas la totalité du champ d'activité de la coopération (ils peuvent également recouvrir des entreprises hors secteur coopératif).

Le tri selon le statut juridique était incomplet, puisque sont à intégrer également les entreprises et filiales qui appliquent volontairement une Convention collective de la Coopération Agricole, ou dont l'activité relève de la Branche

partie prenante du périmètre de la Coopération Agricole. Enfin, les enquêtes sociales ont été utilisées avec vigilance pour les mêmes raisons de recherche de cohérence dans la représentativité des entreprises échantillonnées. De ce fait, l'analyse porte sur 6 branches. Certaines études plus fines nécessitent en effet des informations que l'Observatoire ne détient pas à ce jour pour toutes les branches.

Le travail saisonnier

L'analyse de ces données fait ressortir la difficulté à aborder avec les outils actuels d'observation et d'approche statistiques le problème spécifique de l'emploi saisonnier dans les activités du champ de l'Observatoire. En effet, l'examen de la nature des contrats de travail des salariés manque de précision et de clarté, faute d'informations fiables. Il en est de même pour les contrats spécifiques des saisonniers. De ce fait, le périmètre effectif de chaque branche est peu homogène, toutes ne traitant pas cette réalité de façon identique.

Cette hétérogénéité s'explique notamment par la complexité des situations de travail des saisonniers (durée de la saison, fractionnement des périodes de travail, répétition des contrats, dans une ou plusieurs entreprises de la même filière ou de filières différentes, durées de travail variables selon les produits). Au regard des particularités des populations salariées (niveaux de qualification, certifications, durée du travail, problématiques liées au choix de vie et/ou à la précarité, discriminations diverses), on comprend la nécessité d'effectuer des recherches spécifiques à ces populations. Dans l'attente, les emplois saisonniers ne sont pas pris en compte dans cette étude.

...Observer pour comprendre...

...Connaître les emplois des coopératives :

- en collectant et analysant les données existantes en matière d'emploi, de qualification et de formation,
- en identifiant les métiers émergents, stratégiques et ceux en voie de disparition, afin notamment d'anticiper les besoins de formations et d'éviter la marginalisation et l'exclusion de certaines catégories de salariés,
- en apportant des informations susceptibles de contribuer à la définition de la politique « Emploi - Compétences - Formation » à conduire dans les branches.

...Comprendre pour agir...

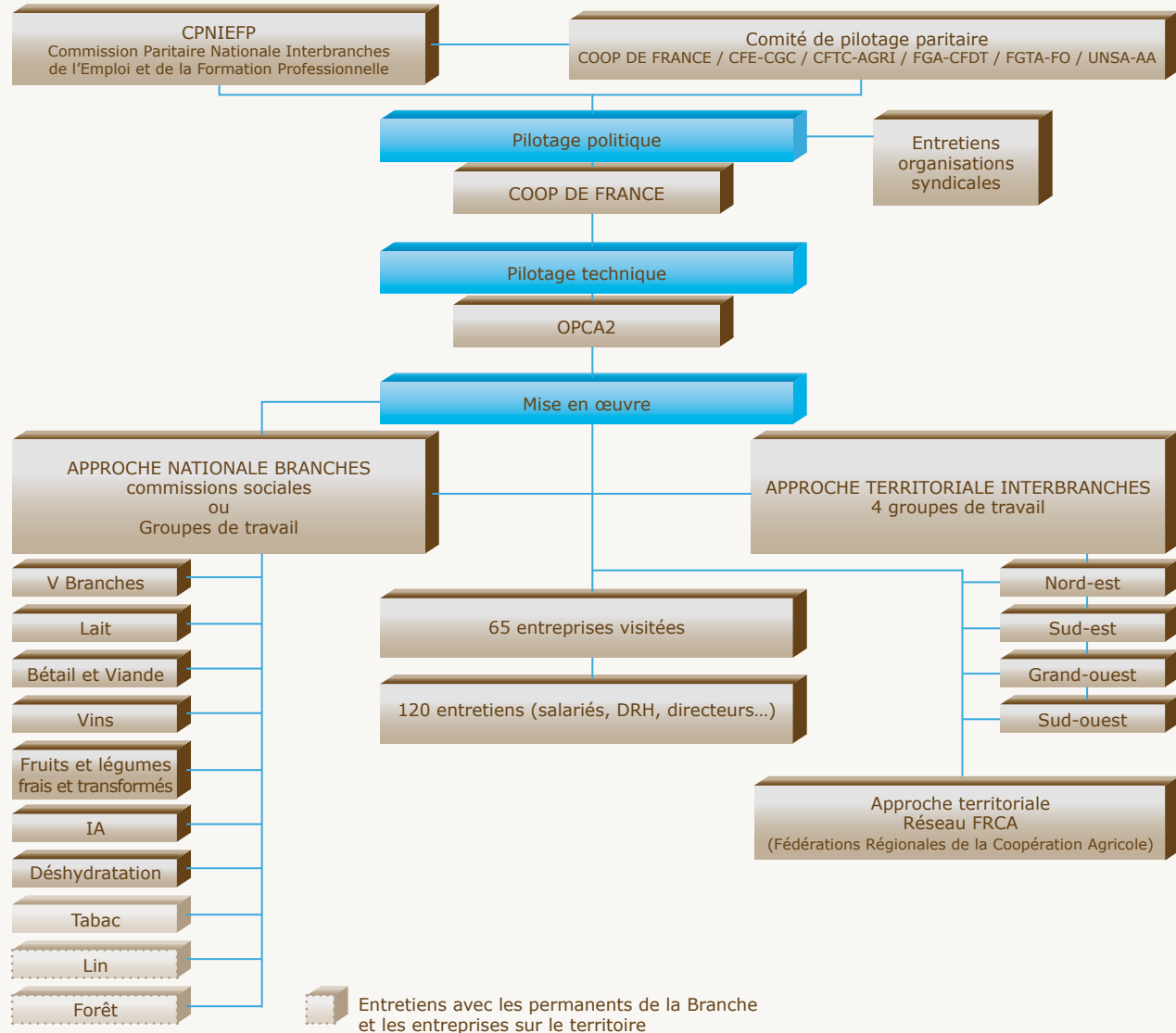
... Anticiper leurs évolutions :

- en réalisant des études prospectives quantitatives et/ou qualitatives sur les métiers et les qualifications, tant au niveau local, régional et national, ciblées ou spécifiques,
- en aidant par ses travaux d'observation et de prospection les branches professionnelles et les entreprises dans la mise en place et l'animation d'une gestion anticipée des compétences et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

...Attirer les compétences :

- En faisant connaître les métiers et qualifications et en encourageant leur reconnaissance par les branches.

**Méthodologie de co-construction
et de validation des outils et de la démarche
/ implication de tous les partenaires**



SOMMAIRE ÉTUDE 1 LES ENTREPRISES, LES SALARIÉS ET LES EMPLOIS DE LA COOPÉRATION AGRICOLE**1^{ère} partie****ANALYSE STATISTIQUE DES ENTREPRISES ET DES SALARIÉS DE LA COOPÉRATION AGRICOLE**

Les entreprises	page 8
Les effectifs des entreprises	page 8
Les branches	page 9

2^{ème} partie**ANALYSE STATISTIQUE PAR TYPE D'EMPLOI**

La répartition des salariés de la Coopération Agricole	page 11
La répartition par fonction au sein de chaque branche	page 11
La répartition par ancienneté	page 12
La répartition par âge pour l'ensemble des branches	page 12
La répartition par sexe et par fonction	page 12
La répartition des âges par branche	page 13

3^{ème} partie**ANALYSE DES EMPLOIS STRATÉGIQUES, SENSIBLES, EN TENSION PAR BRANCHE ET PAR FONCTION**

Les précautions méthodologiques	page 15
La définition des emplois stratégiques, sensibles ou en tension (SST)	page 15
La répartition par fonction des emplois SST	page 16
Le poids des emplois SST par fonction	page 16
La répartition par âge et par fonction des emplois SST	page 17
Pyramide des âges par emplois SST /	
branche Bétail et Viande	page 18
branche VBranches	page 19
branche Fruits et Légumes	page 20
branche Lait	page 21

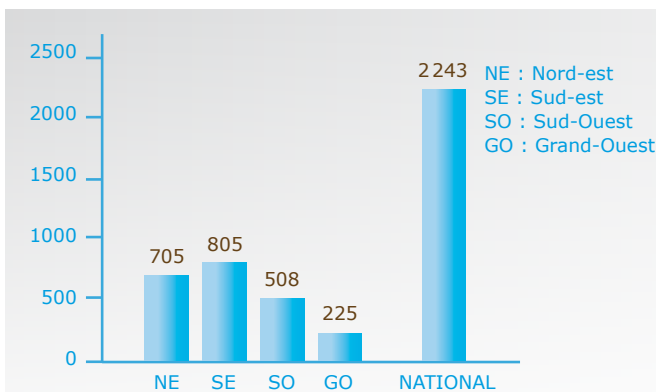
1^{ère} partie

ANALYSE STATISTIQUE DES ENTREPRISES ET DES SALARIÉS DE LA COOPÉRATION AGRICOLE

1 / Les entreprises

1.1 Nombre et statut des entreprises

Nombre et statut des entreprises

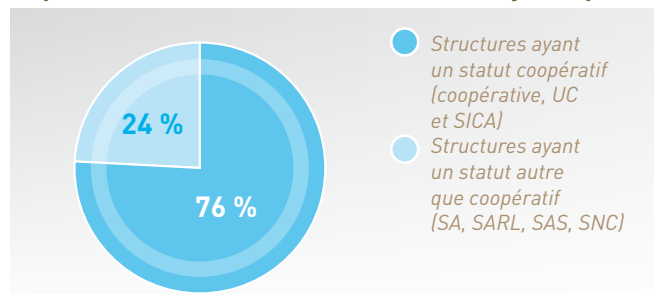


Données Observatoire Coopération Agricole : 2243 entreprises
Ensemble Coopération Agricole,
y compris filiales (AGRESTE 2008) : 4 712 entreprises
Ensemble des IAA (Rapport OBSERVIA 2008) : 8 542 entreprises

2243 structures sont présentes sur l'ensemble du territoire national dont :

- 36 % dans l'Inter-région Sud Est
- 31,5 % dans l'Inter-région Nord Est.

Répartition des structures selon le statut juridique

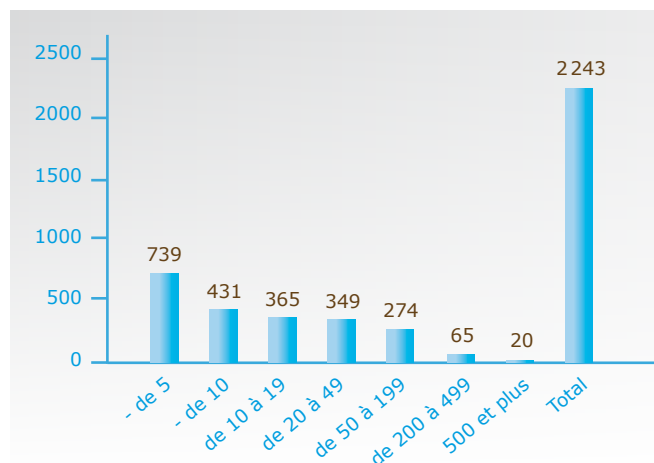


Les 3/4 des structures ont un statut coopératif :

Coopératives, Unions de Coopératives, SICA.

1.2 Taille des entreprises à l'échelle nationale

Taille des structures (en nombre de salariés)



Ces entreprises sont très majoritairement de petite taille, quelque soit le statut des structures (coopératif ou non), **68 % ont un effectif inférieur à 20 salariés.**

- 15,5 % ont un effectif compris entre 20 et 49 salariés,
- 16 % ont un effectif > à 50 salariés.

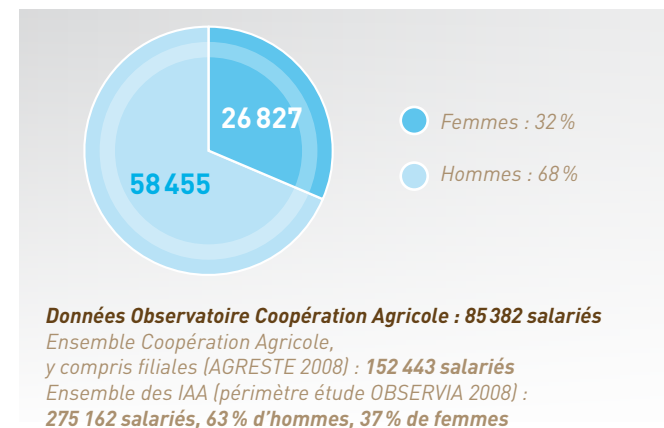
Il est important de souligner que :

- 11 % des salariés sont employés par les coopératives de moins de 20 salariés,
- et que 77 % des salariés sont employés par les coopératives de plus de 50 salariés,
- **les 85 groupes coopératifs ou coopératives du champ de l'Observatoire de plus de 200 salariés (soit 4% des structures) emploient 45% des salariés de la Coopération Agricole.**

2 / Les effectifs des entreprises

2.1 Les effectifs par genre

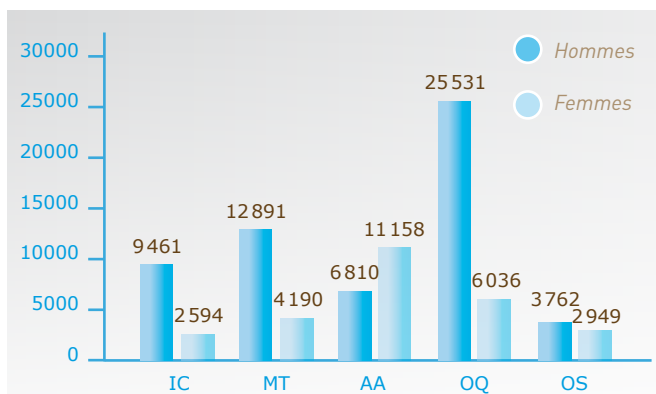
Répartition hommes/femmes



L'effectif total du périmètre statistique est de 85382 salariés, constitué de 68% d'hommes et de 32% de femmes. La totalité des salariés de la Coopération Agricole et de leur filiale représente 152443 salariés.

2.2 Les effectifs : sexe et CSP

Répartition des effectifs nationaux par sexe et CSP



Données Observatoire Coopération Agricole : 85 382 salariés
Périmètre de l'IAA (Périmètre OBSERVIA 2008) : 275 262 salariés

Répartition par CSP	Pourcentage
Ingénieurs et cadres	14%
Agents de maîtrise	20%
Agents administratifs	21%
Ouvriers qualifiés	37%
Ouvriers spécialisés	8%

Données dans l'IAA

(périmètre étude OBSERVIA 2008) :

- 13 % cadres,
- 18 % agents de maîtrise,
- 9 % employés,
- 60 % ouvriers.

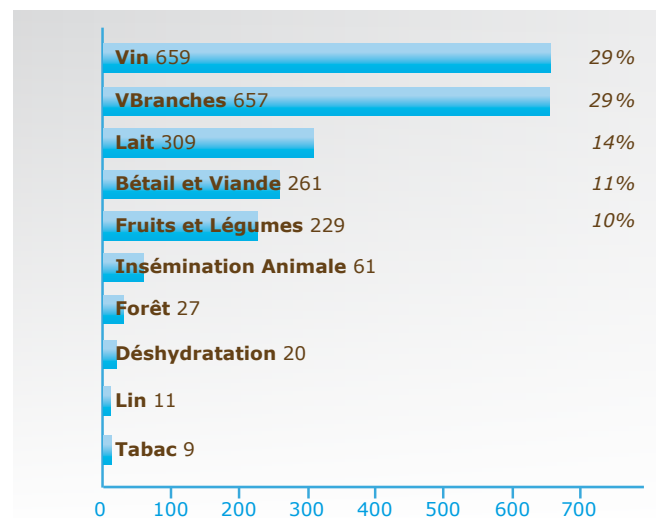
On observe ainsi que :

- La CSP « ouvrier qualifié » est représentée majoritairement (37 % de l'effectif global). Les hommes y sont 4 fois plus nombreux que les femmes.
- La CSP « agent administratif » est majoritairement féminine.
- Cette CSP représente moins de 1/3 des effectifs, exceptée la CSP « ouvrier spécialisé » où l'écart entre les hommes et les femmes est de 20 % environ.

3 / Les branches

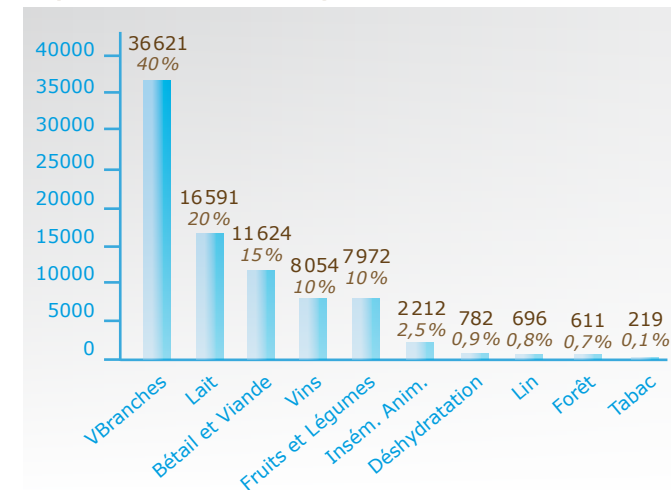
3.1 Les entreprises et les effectifs salariés

Répartition des 2 243 structures par Branche



3.2 Les effectifs salariés par Branche

Répartition des effectifs par Branche



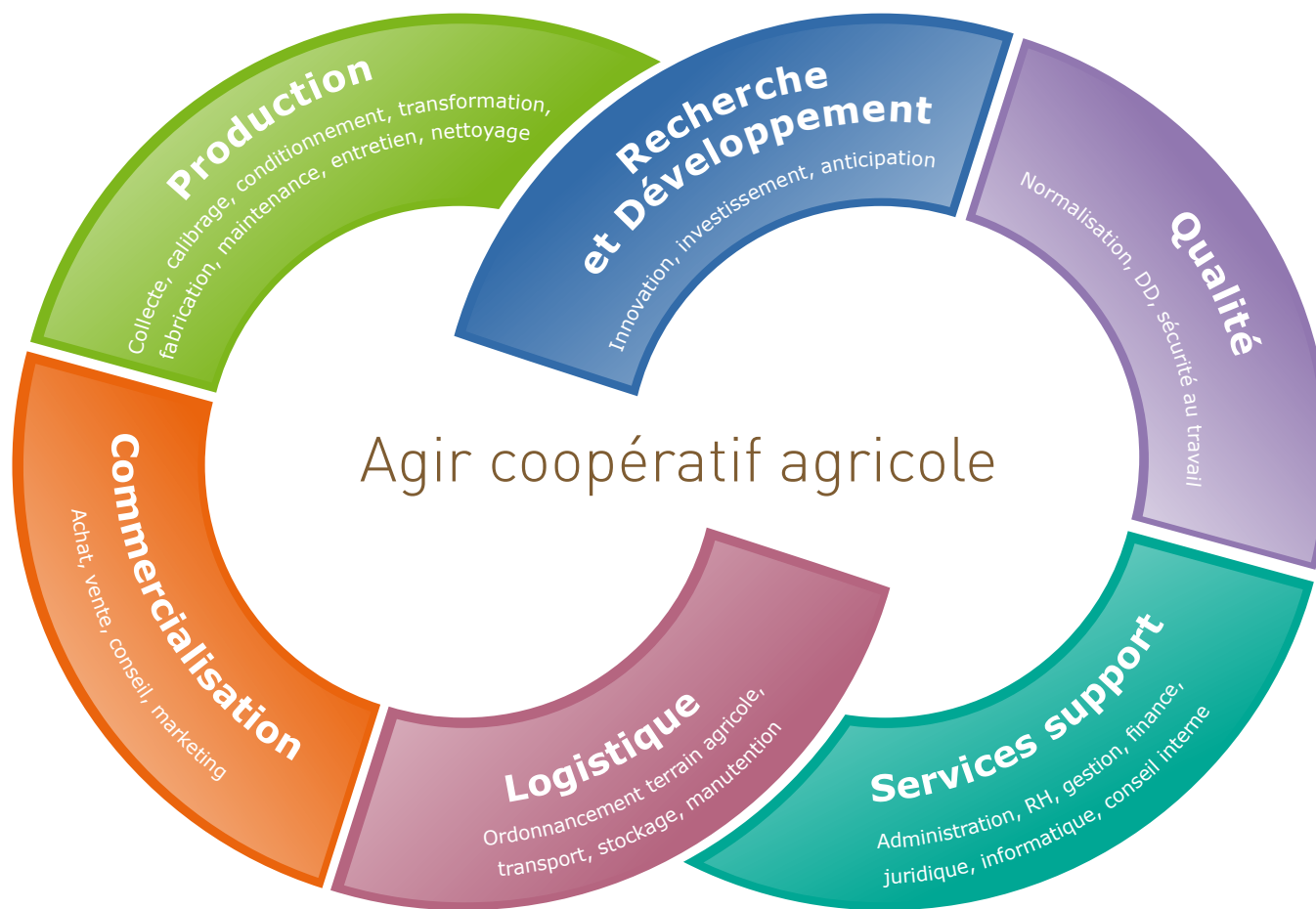
Nous constatons globalement que les branches professionnelles VBranches, Lait, Bétail et Viande, Fruits et Légumes et Vin représentent 94 % des structures et 93 % des salariés, mais les tailles de structures et le nombre de salariés diffèrent notablement d'une branche à l'autre :

- **la branche professionnelle VBranches emploie 40 % des salariés** et représentent 29 % des entreprises (essentiellement des entreprises de plus de 50 salariés),
 - **la branche Vin emploie 9 % des salariés** mais représente également 29 % des entreprises (essentiellement des entreprises de moins de 20 salariés).
- En revanche, les branches Lait et Bétail et Viande emploient respectivement 20 % et 15 % des salariés et représentent 14 % et 11 % des structures.

2^{ème} partie

CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS DE LA COOPÉRATION AGRICOLE

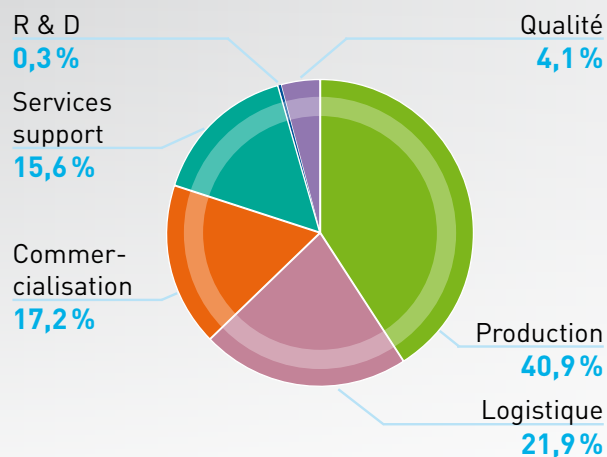
Périmètre - données statistiques exploitables
base 78 753 salariés des 6 branches professionnelles
(VBranches, Lait, Bétail et Viande, Fruits et Légumes, Forêt, Insémination Animale).



Les 600 emplois de la Coopération Agricole ont été regroupés sur ces **6 fonctions** suivantes, afin de proposer une lecture homogène et transversale à l'ensemble des branches, tout en préservant leurs spécificités dans le contenu des emplois sur les activités « cœur de métier » ou stratégiques de chaque branche.

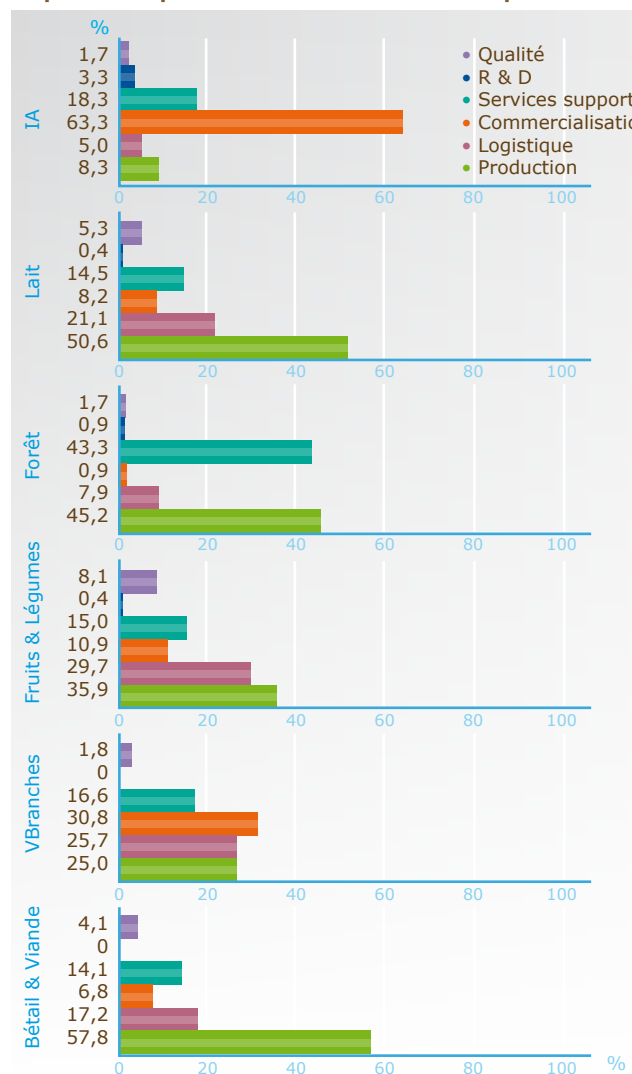
Production		Commercialisation		Logistique		R & D		Qualité		Services support	
32 242 salariés		13 532 salariés		17 251 salariés		223 salariés		3 226 salariés		12 279 salariés	
hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
80 %	20 %	68 %	32 %	89 %	11 %	61 %	39 %	29 %	71 %	29 %	71 %

Répartition des salariés de la Coopération Agricole par fonction



Périmètre - données statistiques exploitables : base 78 753 salariés des 6 branches (VBranches, Lait, Bétail et Viande, Fruits et Légumes, Forêt, Insémination Animale).

Répartition par fonction au sein de chaque branche



Périmètre - données statistiques exploitables : base 78 753 salariés des 6 branches (VBranches, Lait, Bétail et Viande, Fruits et Légumes, Forêt, Insémination Animale).

Les emplois de la fonction « production » sont les plus nombreux : plus de 32 000 salariés de la Coopération Agricole, soit plus de 40 %, dont 80 % d'hommes et 20 % de femmes, les occupent.

On remarquera que cette fonction n'est aujourd'hui dominante que dans les branches « Bétail et viande », où elle représente près de 60 % des emplois, principalement masculins (81 %), et « Lait » où elle représente 51 % des emplois (dont 88 % d'hommes).

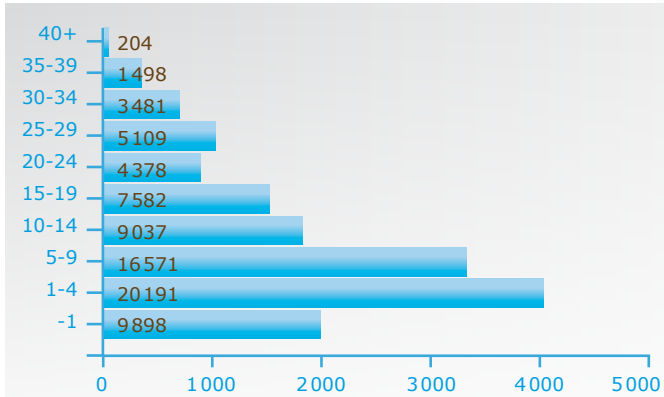
La fonction « logistique » en deuxième importance, représente près de 22 % des emplois soit plus de 17 000 salariés, principalement concentrés sur les branches « Fruits et Légumes », puis « VBranches » et « Lait », et dans une moindre mesure « Bétail et Viande ». Ces emplois, notamment en raison de la prégnance des emplois de chauffeurs, sont très majoritairement occupés par des hommes (pour quasi 90 % d'entre eux).

La fonction « commercialisation » représente un peu plus de 17 % des emplois.

On observe, **pour la fonction « commercialisation »**, d'importants écarts d'une branche à l'autre : quasi absents à ce jour pour la branche « Forêt », ils représentent, à l'autre extrémité du spectre, 63 % des emplois de la branche « Insémination Animale ». Entre ces 2 extrêmes, « VBranches » se distinguent par une forte présence de ces emplois (près d'1 sur 3), alors que la branche « Bétail et Viande » en compte environ 1 sur 15 et la branche « Lait » 1 sur 12.

La fonction « services supports » rassemble près de 16 % des emplois de la Coopération Agricole du périmètre étudié ici. À l'exception notable de la branche « Forêt » (où ils représentent 43 % du total), ces emplois sont répartis de façon quasi identique dans toutes les branches.

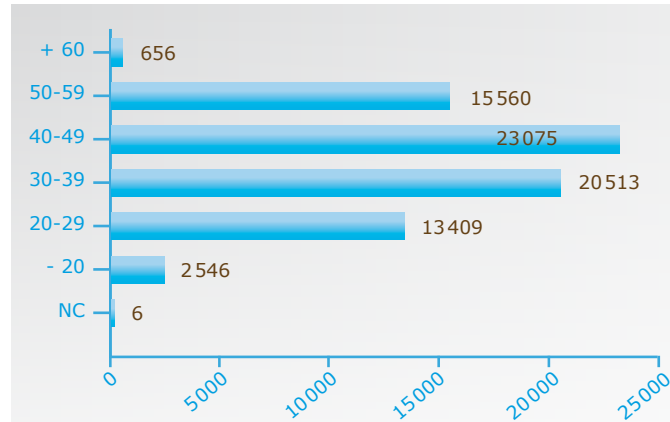
Pyramide des anciennetés (effectif cumulé H/F)



Périmètre - données statistiques exploitables : base 75 753 salariés des 5 branches professionnelles (VBranches, Lait, Bétail et Viande, Fruits et Légumes, Forêt).

La pyramide des anciennetés fait apparaître que les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté dans leur coopérative représentent près de 60% des effectifs, et les moins de 5 ans d'ancienneté 39%. Cette observation devra être prise en considération par l'Observatoire dans le cadre de son travail sur l'attractivité des emplois, mais aussi dans celui de la saisonnalité et de la transversalité.

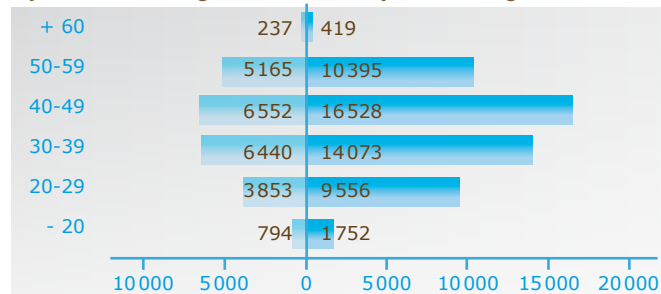
Pyramide des âges (effectif cumulé H/F)



Périmètre - données statistiques exploitables : base 75 753 salariés des 5 branches professionnelles (VBranches, Lait, Bétail et Viande, Fruits et Légumes, Forêt).

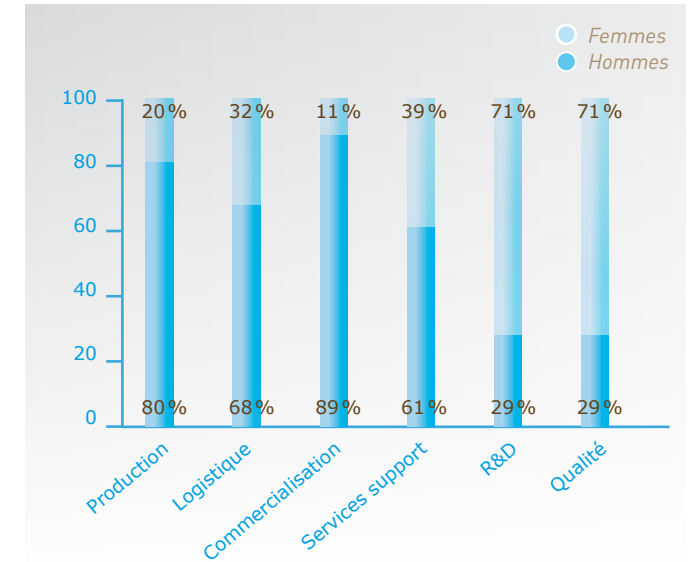
En effet, on observe simultanément une situation où 54% des salariés ont plus de 40 ans et où les entrants depuis moins de 10 ans dans les coopératives représentent 60% des salariés.

Pyramide des âges dans la Coopération Agricole



Périmètre - données statistiques exploitables : base 75 753 salariés des 5 branches professionnelles (VBranches, Lait, Bétail et Viande, Fruits et Légumes, Forêt).

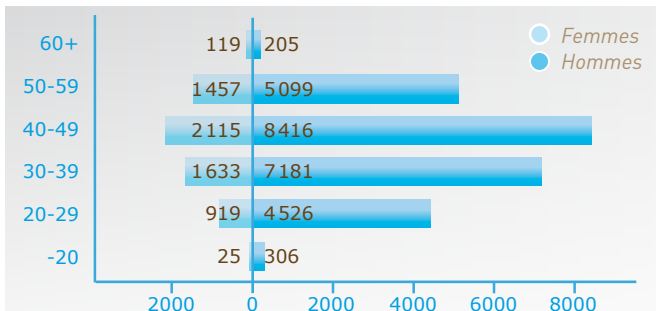
Répartition H/F par fonction



Périmètre - données statistiques exploitables : base 78 753 salariés des 6 branches professionnelles (VBranches, Lait, Bétail et Viande, Fruits et Légumes, Forêt, Insémination Animale).

On constate des écarts importants dans la répartition hommes / femmes selon les fonctions. Ces observations sont transversales aux branches, et font l'objet de commentaires fonction par fonction.

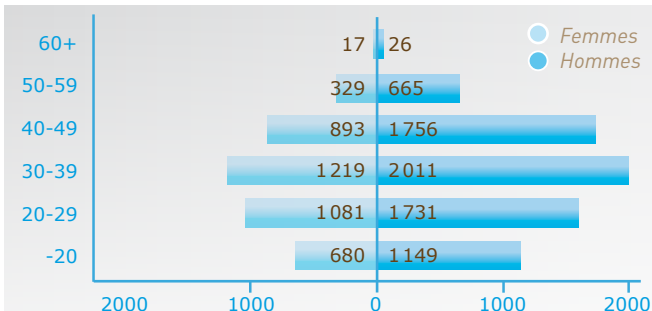
Production



Périmètre - données statistiques exploitables : base 75 753 salariés des 5 branches professionnelles (VBranches, Lait, Bétail et Viande, Fruits et Légumes, Forêt).

Les salariés âgés de 40 à 49 ans représentent la part la plus importante avec 34% de l'effectif total, la tranche des 50-59 ans s'élève à 21%.

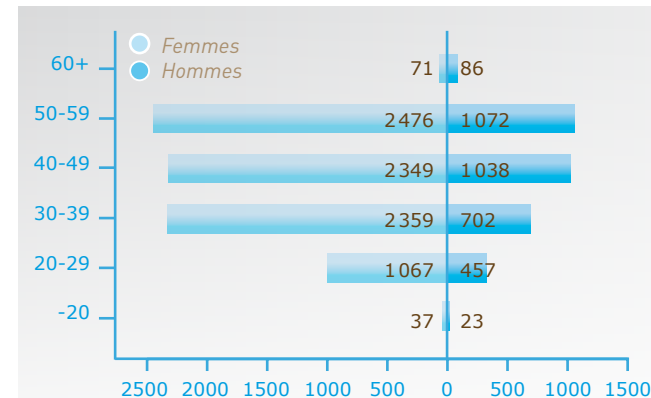
Commercialisation



Périmètre - données statistiques exploitables : base 75 753 salariés des 5 branches professionnelles (VBranches, Lait, Bétail et Viande, Fruits et Légumes, Forêt).

Les salariés de 30 à 39 ans représentent 28% de l'effectif ; ceux de 20 à 29 ans 24%. 63% de ces emplois sont occupés par des hommes.

Services support

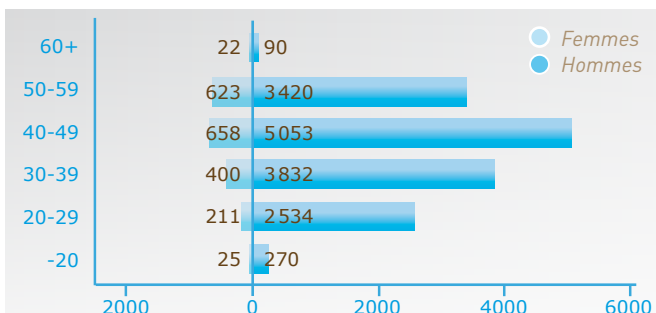


Périmètre - données statistiques exploitables : base 75 753 salariés des 5 branches professionnelles (VBranches, Lait, Bétail et Viande, Fruits et Légumes, Forêt).

Il est à noter que la tranche des 40-49 ans représente 30% et que celle des 50-59 ans compte pour près de 32%.

71% de ces emplois sont occupés par des femmes, notamment en raison du nombre d'emplois administratifs où elles sont largement majoritaires.

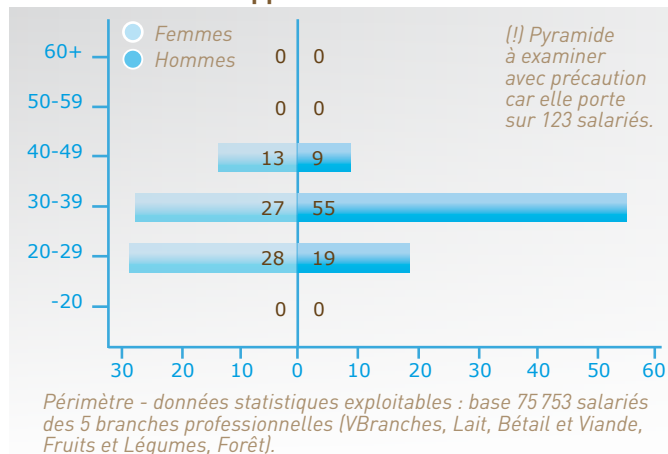
Logistique



Périmètre - données statistiques exploitables : base 75 753 salariés des 5 branches professionnelles (VBranches, Lait, Bétail et Viande, Fruits et Légumes, Forêt).

On observe ici que la part des 40-49 ans s'élève à 36% et que celle des 50-59 ans s'élève à 25%.

Recherche & développement



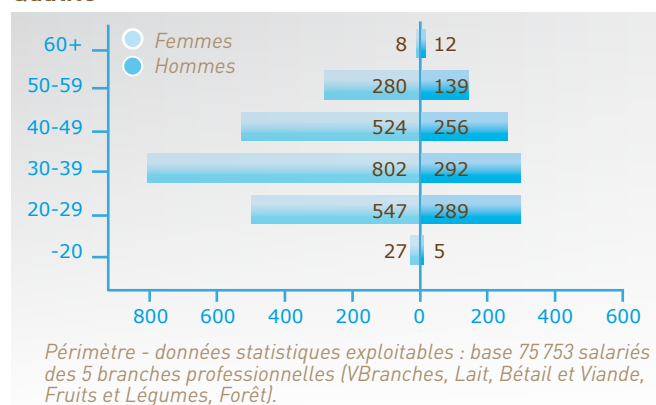
On remarquera que cette fonction « R et D » concerne pour 83% des salariés de moins de 40 ans également répartis entre hommes et femmes.

On pourrait s'étonner du faible poids des effectifs de la fonction « recherche et développement » dans les emplois de la Coopération Agricole... Les travaux menés auprès des branches ou au fil des entretiens d'analyse du travail menés dans les coopératives elles-mêmes font apparaître une toute autre réalité, que les statistiques seules ne peuvent révéler.

La fonction « R & D » est bien présente dans les structures coopératives, mais elle est le plus souvent répartie sur des emplois relevant d'autres fonctions (en particulier « qualité », « commercialisation » et « production »). De plus, cette fonction est généralement conduite au sein d'organisations matricielles gérant la fonction Recherche et Développement en mode projet.

On ajoutera en outre qu'il s'agit d'une fonction qui peut être partagée, soit au sein d'ensembles pluridisciplinaires, soit au sein de pôles de recherches public/privé en partenariat avec les universités et les instituts de recherche.

Qualité



La tranche de salariés âgés de 30 à 39 ans compte pour 35% de l'effectif total.

La fonction « qualité » représente un peu plus de 4% des emplois : ils sont particulièrement présents dans les branches « Fruits et légumes » (8%), « Lait » (5%) et « Bétail et Viande » (4%).

Avec les « services supports » et la « R & D », la fonction « qualité » est la seule fonction où les femmes (55%) sont plus nombreuses que les hommes (45%).

3^{ème} partie

ANALYSE DES EMPLOIS STRATÉGIQUES, SENSIBLES, EN TENSION PAR BRANCHE ET PAR FONCTION

Les données présentées ici ne constituent ni une identification exhaustive des emplois stratégiques, sensibles, en tension du périmètre de l'Observatoire de la Coopération Agricole, ni une approche approximative ou aléatoire. Ces estimations résultent des choix opérés par les commissions sociales des branches engagées dans la démarche, complétés et validés par le comité de pilotage paritaire de l'Observatoire. Ces choix peuvent évoluer ; ils constituent les priorités qu'elles se sont données en 2008-09.

Le contenu de ces emplois a été étudié dans un panel d'entreprises représentatives de chaque branche par leur structure, leur activité et leurs effectifs par la conduite d'entretiens semi-directifs auprès de salariés, de leur encadrement de proximité, du directeur de la structure ou du DRH.

Ces emplois font également l'objet de travaux d'analyse qualitative au sein de groupes de travail dans les branches et de groupes inter-régionaux réunis par COOP DE FRANCE et par OPCA 2 sur 4 grands territoires : Nord-Est, Sud-Est, Sud-Ouest, Grand-Ouest (12 séances de travail sur 4 groupes inter-régionaux sont prévues au premier semestre 2010).

Au total, 120 entretiens directs ont été menés dans les 10 branches observées, ainsi que 2 ou 3 réunions par an en moyenne par commission ou groupes de travail pour chaque branche.

Cette analyse qualitative alimentera la cartographie des emplois par l'élaboration d'un répertoire des emplois et couvre l'ensemble des branches, grâce à la mise en œuvre de groupes de travail au national et en inter-branches sur les territoires. Ce tableau constitue donc une étape de cette démarche spécifique de l'Observatoire de la Coopération Agricole qui consiste à associer étroitement les entreprises coopératives, par Branche et par territoire, à ses productions, afin d'en assurer le débouché opérationnel dans un aller-retour dynamique et permanent.

NB : le champ d'étude concerne à ce jour les branches Bétail et Viande, VBranches, Fruits et Légumes, Lait et Insémination Animale (Vin en attente).

Précautions méthodologiques

Nous rappelons que la liste de ces emplois étudiés est transitoire et sera complétée et précisée par les groupes de travail mis en place jusqu'au 2^{ème} semestre 2010.

Le choix des branches et des groupes de travail s'est axé prioritairement sur les métiers de la production en 2008/2009.

Cette première liste viendra s'enrichir dans un deuxième temps d'un nouveau panel d'emplois déterminés qui seront étudiés selon la même démarche itérative et opérationnelle. Par conséquent, cette analyse statistique doit être maniée avec prudence, car elle vient agrémente

une démarche avant tout qualitative et en cours de chantier et ne peut être considérée comme une vision exhaustive et définitive des métiers stratégiques, en tension ou sensibles de la Coopération Agricole. Elle ne représente en outre qu'une vision parcellaire, car, à ce jour, les éléments statistiques ne couvrent que partiellement l'ensemble des emplois qualitatifs déterminés (les emplois des branches Tabac, Forêt, Lin, Déshydratation ne sont pas encore représentés statistiquement).

Définition des emplois stratégiques, sensibles ou en tension (SST)

Ces définitions ont été validées par le Comité de Pilotage Paritaire du 24/06/2009

Les emplois stratégiques

Ce sont les emplois à forte valeur ajoutée, faisant appel à une réelle expertise. Ils représentent le cœur de métier de la coopérative.

Ils sont à la fois :

- porteurs du maintien et du développement des activités de l'entreprise,
- techniques, spécialisés et nécessitant une formation et un accompagnement longs, voire difficiles,
- mobilisateurs de compétences-clés et d'une expertise indispensable à l'entreprise,
- mais également susceptibles d'entraîner une perte de savoir-faire de l'entreprise en cas de départ du titulaire.

Métiers sensibles

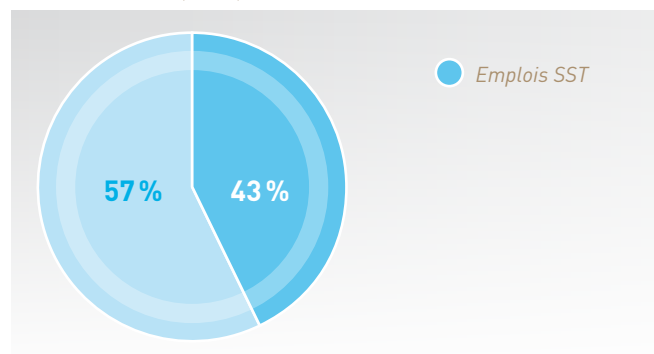
Ce sont les emplois :

- dont la gestion des effectifs et/ou des compétences est soumise à la variation de l'activité de la coopérative (nouveaux marchés, développement de la poly-compétence par l'intégration de nouveaux secteurs d'activités,...),
- connaissant un fort renouvellement du fait de la pyramide des âges, avec un enjeu de transfert des compétences entre les générations et de mobilité interne ou externe,
- nécessitant une évolution des compétences du fait de l'élargissement de la mission de l'emploi (ce qui est attendu de l'emploi),
- émergents (emplois cibles),
- **répondant principalement à une logique qualitative.**

Les emplois en tension

- Ce sont les métiers dont la mobilité est importante, et sur lesquels il y a forte tension entre l'offre et la demande, du fait de leur transversalité (fonction commerciale, logistique, de support...) et de la forte demande dont ils font l'objet sur le territoire,
- cette notion peut être spécifique à une entreprise ou une filière ; elle peut recouvrir des emplois menacés, des emplois en pénurie, ou fortement soumis à la saisonnalité :
 - du fait des mutations économiques, technologiques, organisationnelles,
 - et/ou des choix stratégiques adoptés par l'entreprise ou la filière,
 - et/ou de la concurrence sur ces emplois sur un même territoire,
- **répondant principalement à une logique quantitative.**

Poids des emplois stratégiques, sensibles ou en tension (SST)



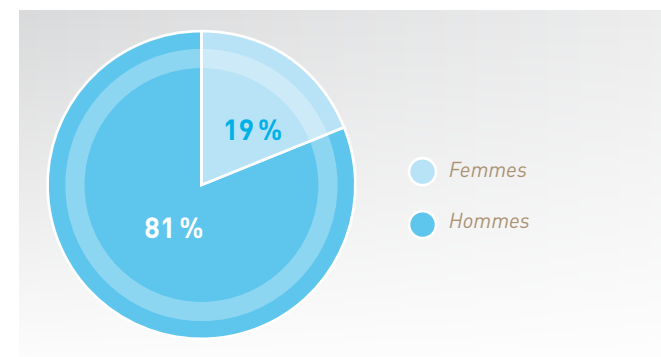
Total des emplois : 78 753

(toutes branches et toutes fonctions confondues)

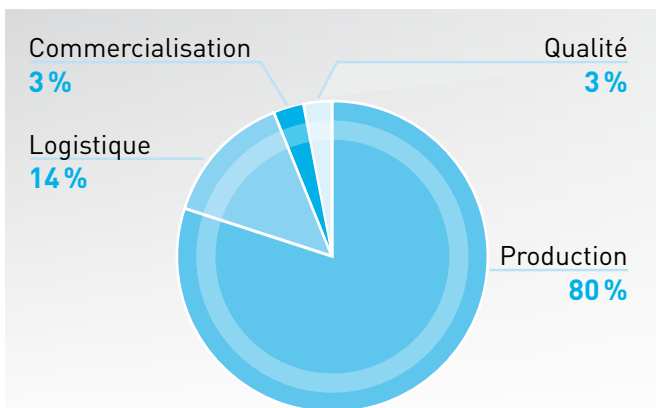
Emplois SST : 34 210

La part des emplois stratégiques, sensibles ou en tension s'élève à 43 %, toutes branches et toutes fonctions confondues, dont :

Répartition hommes/femmes des emplois SST



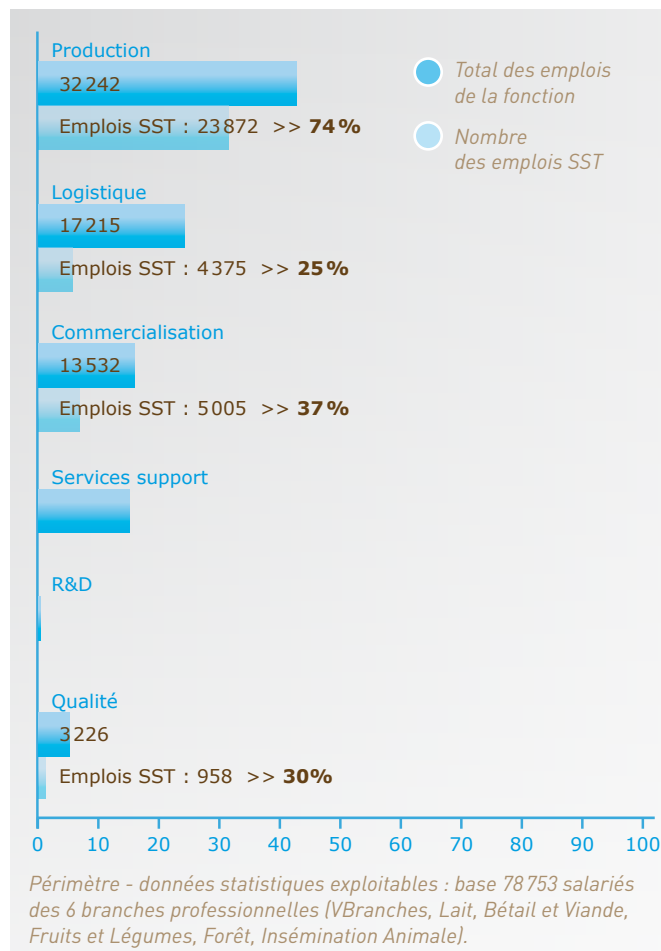
Répartition des emplois SST par fonction



La production représente à ce jour 80 % des emplois identifiés sensibles, stratégiques ou en tension.

Ces données doivent être comparées avec la répartition de la totalité des emplois de ces 4 branches étudiées. Ainsi la production représente à ce jour 80% des métiers sensibles, stratégiques et/ou en tension, alors qu'elle représente à présent seulement 42% des emplois.

Poids des emplois SST par fonction



L'analyse des emplois stratégiques, sensibles ou en tension est en cours au sein des commissions sociales des branches et des groupes de travail de la territorialisation de la démarche.

Ces différentes instances de travail s'efforcent de caractériser ces emplois et d'identifier les raisons de cette identification. Les pyramides des âges qui suivent, emploi SST par emploi SST, pour chacune des branches professionnelles disposant d'informations exploitables, constituent une première approche : elle pourra aider à l'interprétation et constituera une aide éventuelle à la décision quant aux actions à mettre en œuvre sur ce plan.

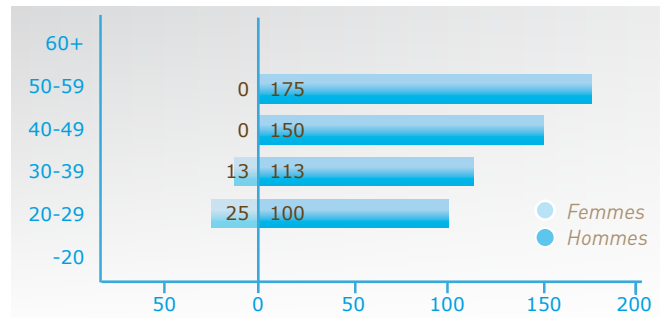
Sans établir un commentaire emploi par emploi, on cherchera donc à identifier s'il est possible de faire des hypothèses de corrélation entre le caractère stratégique, sensible ou en tension de ces emplois et l'âge des salariés qui les occupent. Il pourra être intéressant aussi de mener la même analyse à partir de la pyramide des anciennetés de ces mêmes emplois.

Pyramides des âges pour les emplois SST

Bétail et Viande (chantier en cours)

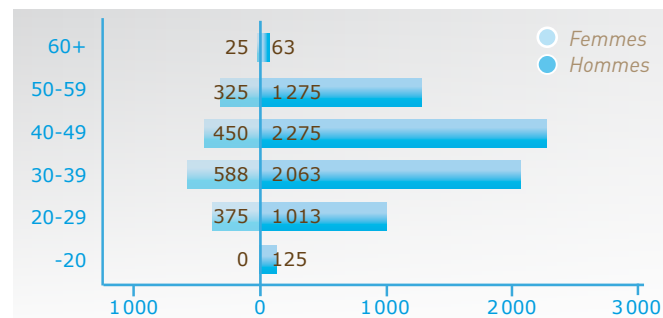
Commercialisation (en nombre d'emplois)

Technico-commercial

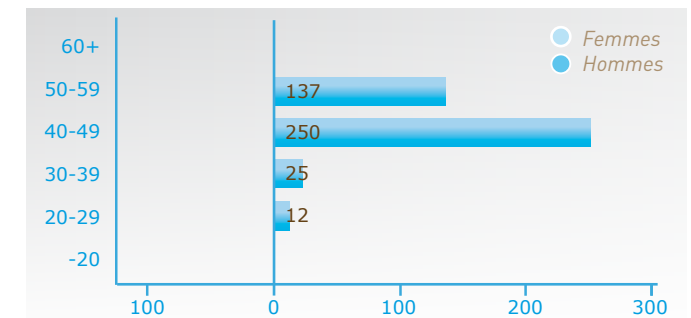


Production (en nombre d'emplois)

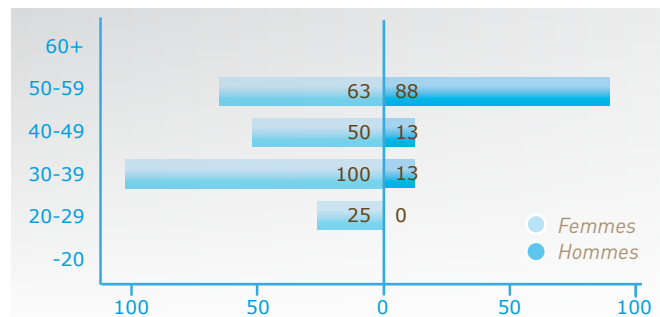
Opérateur



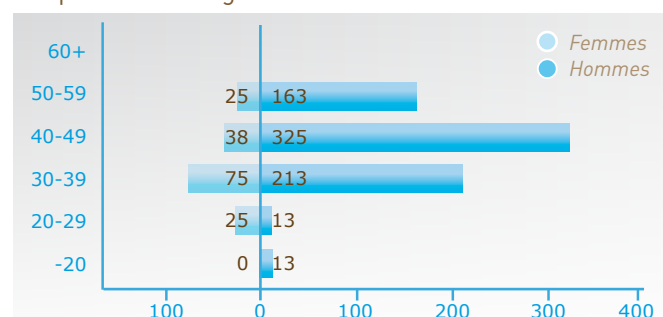
Responsable d'atelier



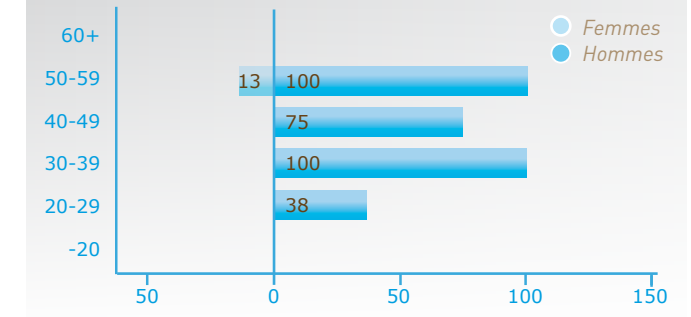
Télévendeur



Responsable de ligne

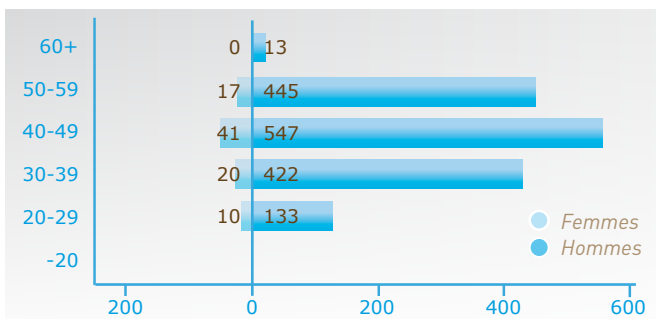
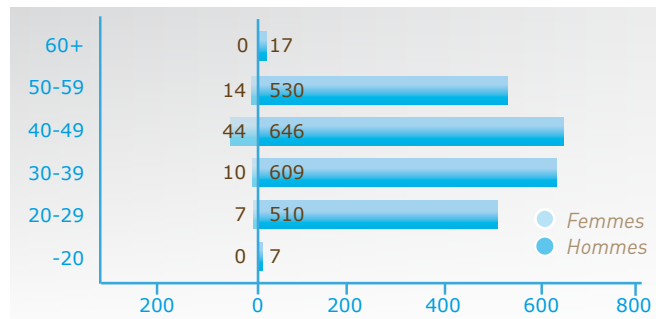
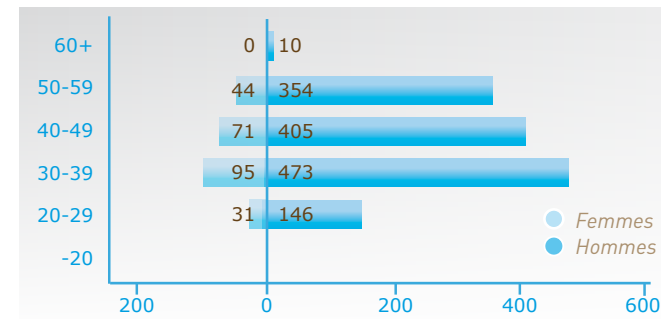


Animateur d'équipe

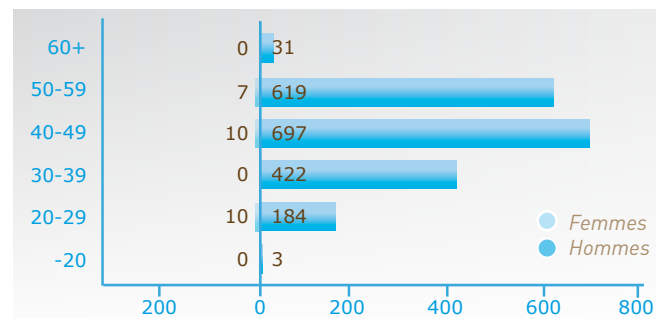


Pyramides des âges pour les emplois SST

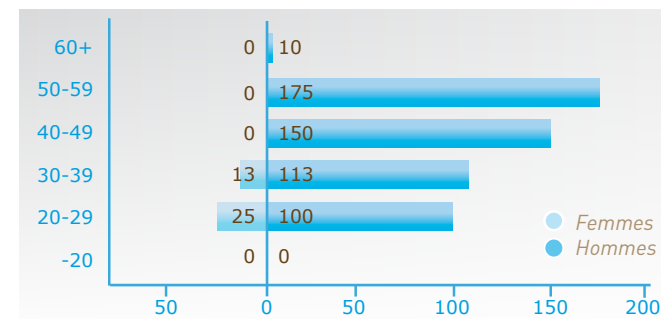
5 Branches (chantier en cours)

Production
EncadrementLogistique
Magasinier conseilCommercialisation
Responsable magasin LISA

Chauffeur



Technico-commercial

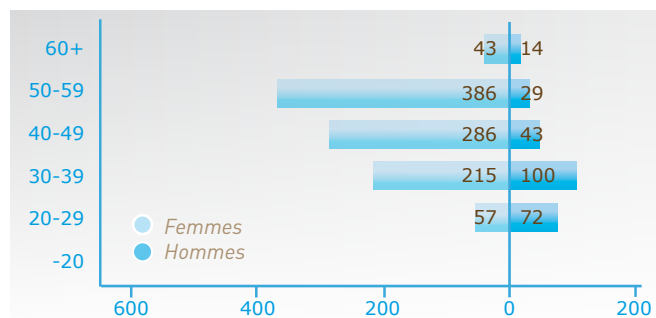


Pyramides des âges pour les emplois SST

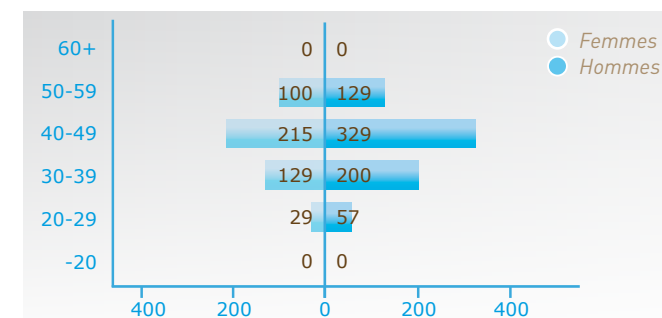
Fruits et Légumes (chantier en cours)

Production

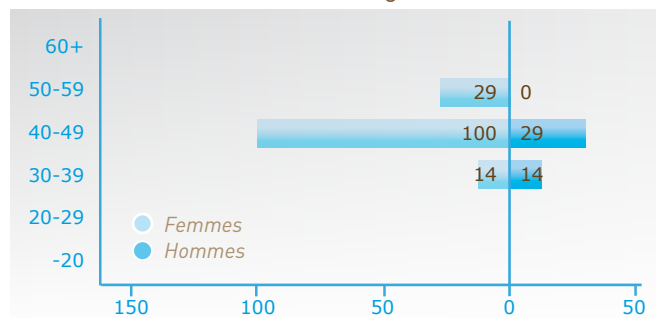
Opérateur (tri et conditionnement)



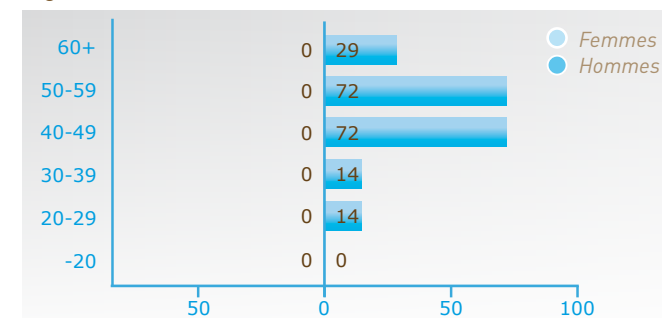
Chef d'équipe



Conducteur de machine ou de ligne



Agent de maintenance

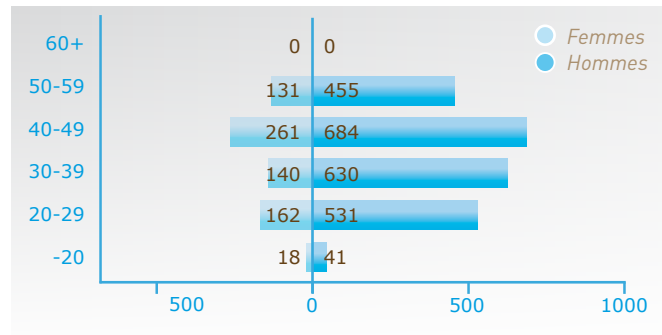


Pyramides des âges pour les emplois SST

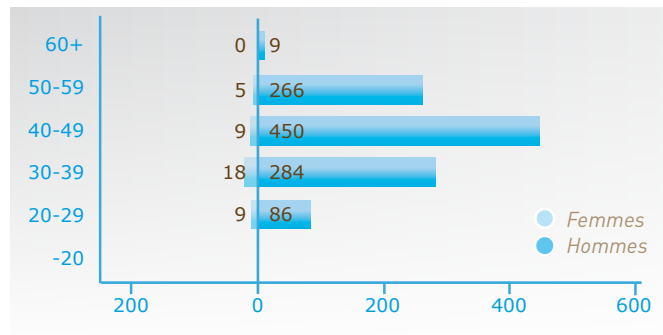
Lait (chantier en cours)

Production

Opérateur (production, transformation, conditionnement) :

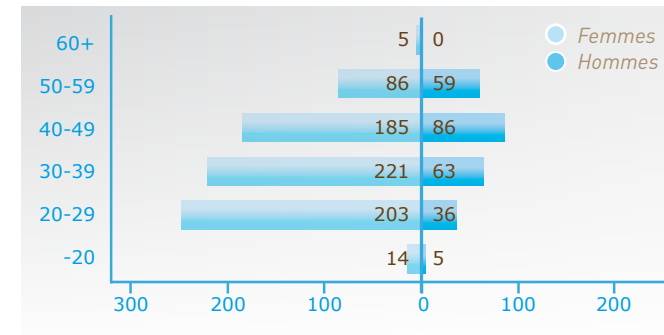


Responsable production

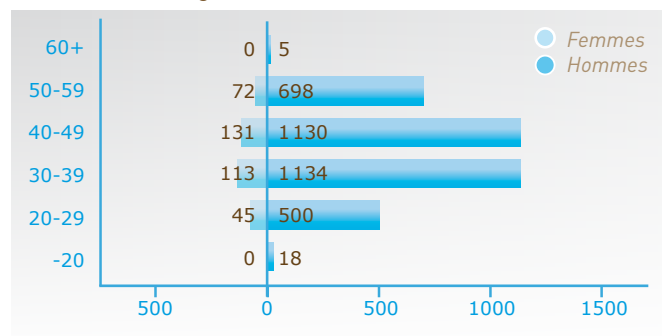


Qualité

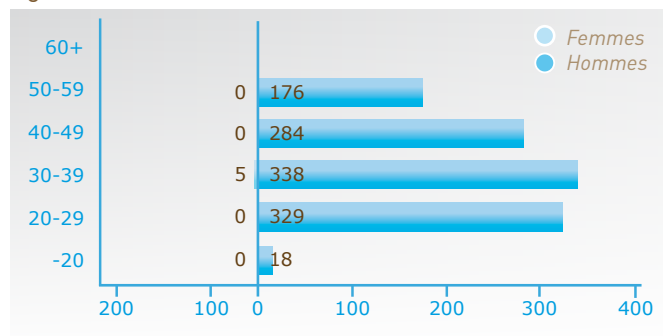
Technicien Laboratoire



Conducteur de ligne



Agent de maintenance





SYNTHÈSES STATISTIQUES 2009 DE LA COOPÉRATION AGRICOLE OBSERVATOIRE PARITAIRE PROSPECTIF INTERBRANCHES



Étude statistique réalisée par le Cabinet SISIFE
Réseau PLURALIS
69, impasse Mac Gaffey
34070 MONTPELLIER
Tél. : 04 67 42 06 93
E-mail : contact@sisife.fr

 **bservatoire**

OBSERVATOIRE PARITAIRE PROSPECTIF INTERBRANCHES DES MÉTIERS, DES QUALIFICATIONS ET DE L'EMPLOI DE LA COOPÉRATION AGRICOLE