

3^e partie

ANALYSE DES EMPLOIS STRATÉGIQUES, SENSIBLES EN TENSION (EMPLOI SST) PAR FONCTION ET PAR BRANCHE

1. PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHÉ

Du fait du nombre d'emplois répertoriés dans les dix branches de la Coopération Agricole, l'Observatoire a fait le choix de s'attacher prioritairement aux emplois soumis aux évolutions des coopératives.

Ce choix a fait l'objet de validations paritaires, de constructions et d'enrichissements itératifs depuis 2009 par les 25 groupes de travail constitués (voire précaution méthodologique en début d'étude).

La liste des fiches emplois travaillées, constituant le répertoire des métiers de la Coopération Agricole reste à compléter ; à ce jour, 73 emplois sont représentés sous forme de fiches emplois, à la disposition des partenaires sociaux, des entreprises et des salariés sur le site Internet de l'Observatoire.

Cette démarche de coconstruction présentée en début d'étude, a eu pour objet de donner lieu à l'élaboration d'un premier recueil de fiches Interbranches, communes aux dix branches ou moins, selon les spécificités de certaines filières, outre les fiches emplois par branche.

Ces fiches Interbranches donneront lieu à une analyse statistique, présentée dans le rapport 5 (livraison début 2012), donnant ainsi aux partenaires sociaux, aux branches et aux entreprises des éléments qualitatifs d'analyse opérationnelle pour la mise en œuvre de plans d'actions, aux niveaux territorial, régional et national.

2. DÉFINITION DES EMPLOIS STRATÉGIQUES, SENSIBLES OU EN TENSION (SST)

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

2.1 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.

2.2 Les 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 polyvalence 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.**

2.3 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.**