

Dossier sectoriel Prospectif



Coopératives agricoles *En région Centre - Val de Loire*



Sommaire

Sommaire	2
Note méthodologique	3
Introduction	4
1 > Tissu économique et conjoncture	5
2 > Caractéristiques des emplois	9
2.1 GROUPE PRODUCTION - Focus sur les ouvriers des industries de process dans la coopération agricole	13
2.2 GROUPE PRODUCTION - Focus sur les Techniciens et cadres de l'agriculture dans la coopération agricole	15
2.3 GROUPE COMMERCIALISATION - Focus sur les attachés commerciaux et représentants dans la coopération agricole	17
2.4 GROUPE COMMERCIALISATION - Focus sur les cadres commerciaux et technico-commerciaux dans la coopération agricole	18
2.5 GROUPE LOGISTIQUE - Focus sur les ouvriers qualifiés de la manutention dans la coopération agricole	20
2.6 GROUPE LOGISTIQUE - Focus sur les conducteurs de véhicules dans la coopération agricole	21
2.7 GROUPE SERVICES SUPPORTS - Focus sur les employés qualifiés de la comptabilité, finance dans la coopération agricole	23
2.8 GROUPE SERVICES SUPPORTS - Focus sur les techniciens des services administratifs et comptables dans la coopération agricole	24
3.1 Focus sur les métiers d' « Ouvriers Qualifiés des industries de process »	26
3.2 Focus sur les métiers de « Techniciens et cadres de l'agriculture »	29
3.3 Focus sur les attachés commerciaux et représentants	31
3.4 Focus sur les métiers « Cadres commerciaux et technico-commerciaux »	33
3.5 Focus sur les métiers d' « Ouvriers Qualifiés de la manutention »	35
3.6 Focus sur les métiers « Conducteurs de véhicules – Conducteurs de transport de marchandises »	37
3.7 Focus sur les employés qualifiés de la comptabilité	39
3.8 Focus sur les métiers « Techniciens des services administratifs et comptables »	41
4 > Formation et parcours	43
4.1 Groupe Production : Focus sur les filières de formation « Agroalimentaire » et « Industrie de process »	43
4.2 Groupe Logistique : Focus sur la filière de formation « Transport » et « Logistique »	49
4.3 Groupe Production : Données synthétiques sur la filière de formation « Agriculture Production »	55
4.4 Groupe Commercialisation : Données synthétiques sur la filière de formation « Agriculture Commercialisation »	60
5 > Quels enjeux pour la coopération agricole ? Eléments préalables à une approche prospective	62
Annexes	64

Note méthodologique et champ d'analyse

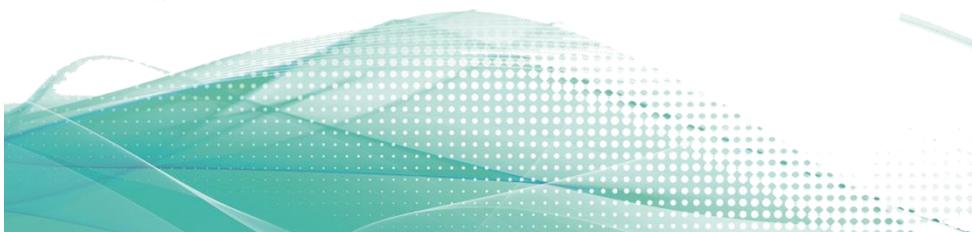
L'analyse de la filière agro-alimentaire pose, sans nul doute, bon nombre de questions quant aux périmètres à couvrir et au degré de spécialisation sur lequel travailler. C'est pourquoi, il a été décidé de le scinder en trois dossiers sectoriels distincts afin de mieux caractériser les problématiques emploi et formation de chacun et d'aborder la réflexion prospectiviste de manière efficiente.

Afin de rester le plus proche possible du champ exploité par l'observatoire national des métiers de la coopération agricole et de la nomenclature délivrée par Observia (Observatoires d'OPCALIM), les effectifs emplois ont été calculés à partir des données DADS ventilées par conventions collectives. Voici donc dressée ci-dessous la liste des conventions collectives retenues et directement associées aux coopératives agricoles :

- Coopératives et SICA Bétail et viande (IDCC 7001)*
- Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002)*
- Conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003)*
- Coopératives agricoles laitières (IDCC 7004)*
- Caves coopératives vinicoles (IDCC 7005)*
- Coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et pommes de terre (IDCC 7006)*
- Organismes de contrôle laitier (IDCC 7008)*
- Centres de gestion agréés et habiletés agricoles (IDCC 7020)*

Les effectifs en emploi traités dans ce dossier sont issus des DADS Postes, en équivalent temps plein. En revanche, faute de pouvoir disposer d'une série chronologique suffisamment longue via les DADS, et compte tenu de l'impossibilité de ventiler convenablement les données sectorialisées des fichiers URSSAF de l'ACOSS les évolutions n'ont malheureusement pu être traitées.

Les données relatives au tissu économique, et plus spécifiquement des établissements sont issues du fichier SIRENE de l'INSEE. Un traitement spécifique a été réalisé afin de réallouer les activités associées à plusieurs conventions collectives. Ainsi, n'ont été retenus dans le champ de la coopération agricole que les établissements dont la forme juridique est la coopération d'utilisation de matériels agricoles en commun (CUMA, les sociétés de coopérative agricole, l'union des sociétés de coopératives agricoles). Il convient également de noter l'absence des coopératives sucrières (c.f. Tereos par exemple) dont le champ n'est pas couvert par la nomenclature de l'Observatoire des métiers de la coopération agricole et d'Observia.



Introduction

Les coopératives agricoles sont confrontées depuis plusieurs années à un changement majeur de leur environnement, des évolutions de la politique agricole commune en passant par les mouvements croissants de la grande distribution. Ces dernières font face à des évolutions organisationnelles au regard des stratégies qu'elles déploient pour mieux appréhender les contraintes réglementaires et concurrentielles. Les coopératives ont modifié leur organisation en se complexifiant sous forme de groupes d'entreprises ou en diversifiant leurs activités. Au-delà des stratégies de concentration, elles ont développé des stratégies d'intégration verticale, de diversification et d'internationalisation. De nouveaux défis se posent alors aux coopératives agricoles : la conciliation des tensions liées à leur empreinte territoriale et du développement durable, et notamment la prise en compte des facteurs environnementaux.

Selon les données de Coop de France, les coopératives agricoles représentent aujourd'hui à l'échelle nationale plus de 14% des établissements et des emplois de l'économie sociale et solidaire. Les filières agroalimentaires constituent un véritable lieu d'expansion du modèle coopératif et repris depuis par certaines activités de crédit (Crédit mutuel, Crédit Agricole...) et de distribution (Système U, E.Leclerc...). Les coopératives agricoles occupent une place importante au sein du système économique coopératif puisque parmi les 100 premières coopératives, les deux tiers sont des coopératives agricoles ou agroalimentaires.

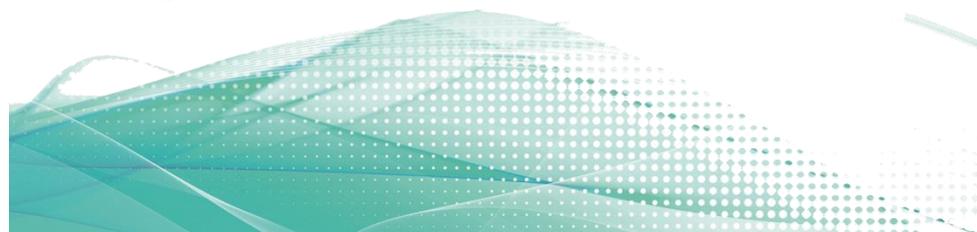
En région Centre-Val de Loire, le périmètre des filières coopératives représente près de 4 milliards d'euros et plus de 3600 emplois salariés (données coop de France). La région occupe ainsi une place stratégique à l'échelle nationale, grâce notamment à sa spécificité liée aux métiers du grain (80% du chiffre d'affaires est généré par la seule filière coopérative des métiers du grain).

La coopération agricole régionale fait également face à de nombreux enjeux à la fois sociétaux (les circuits courts), environnementaux et économiques (économie circulaire):

Avec les nouvelles attentes de la société et le besoin exprimé par les consommateurs de mieux connaître l'origine des produits et les moyens de leur élaboration, les coopérateurs sont amenés à s'adapter aux nouveaux circuits de commercialisation et ainsi devenir les lieux de « prédilection » pour les consommateurs à la recherche de produits de terroir.

L'économie circulaire ou l'économie « responsable » qui doit s'illustrer par l'optimisation de l'utilisation des ressources tout en réduisant les impacts environnementaux de la production et in fine de la consommation est d'ores et déjà considérée comme une problématique centrale pour les coopératives ainsi que l'ensemble des acteurs de l'agroalimentaire. L'enjeu se traduit plus précisément par des besoins croissants de réduction des intrants, le recyclage des déchets, les économies d'énergie et l'optimisation de la logistique. Ces besoins doivent ainsi faire évoluer les méthodes de travail, les circuits de process de production et de distribution.

Ce dossier sectoriel vise dans un premier temps à proposer un rapide éclairage des principales tendances économiques du secteur notamment en matière d'emploi. Après avoir identifié les principaux métiers exercés au sein du secteur et caractérisé leur évolution, il sera abordé la question du marché du travail et l'identification d'éventuels désajustements entre les offres et demandes d'emploi enregistrées. Enfin, l'approche formation permettra de mieux cerner l'offre existante en région ainsi que les évolutions des effectifs formés.



1 > Tissu économique et conjoncture

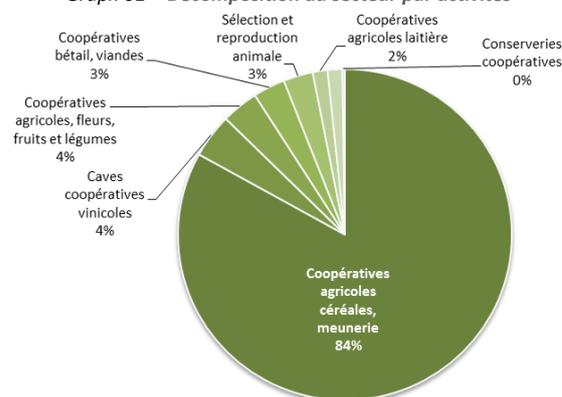
413 coopératives agricoles et SICA relevant de l'agroalimentaire en région Centre-Val de Loire

Caractérisée par de nombreuses spécificités naturelles et agricoles, la région Centre-Val de Loire demeure encore aujourd'hui l'une des principales régions françaises pour la production de céréales, la culture de graines oléagineuses, la production de plants forestiers ainsi que pour l'activité viticole en AOC.

En région, la coopération du secteur agricole représente 413 établissements répartis pour 84% dans le travail du grain (Céréales, meuneries) ; ces structures coopératives sont principalement impliquées dans la collecte, la transformation de céréales, ainsi que dans l'approvisionnement des intrants agricoles (engrais, semences, produits phytosanitaires...). Parmi les autres filières structurées en coopératives en région, il convient de noter la filière viti-vinicole qui assure pour certaines catégories de vins l'essentiel de la transformation ainsi qu'une partie non négligeable de l'activité de vinification. Par ailleurs, la filière bétail et viandes est investie par des coopératives. Bien que recouvrant des réalités diverses, les filières fruits et légumes associent également de nombreuses organisations de producteurs essentiellement impliqués dans la commercialisation des produits.

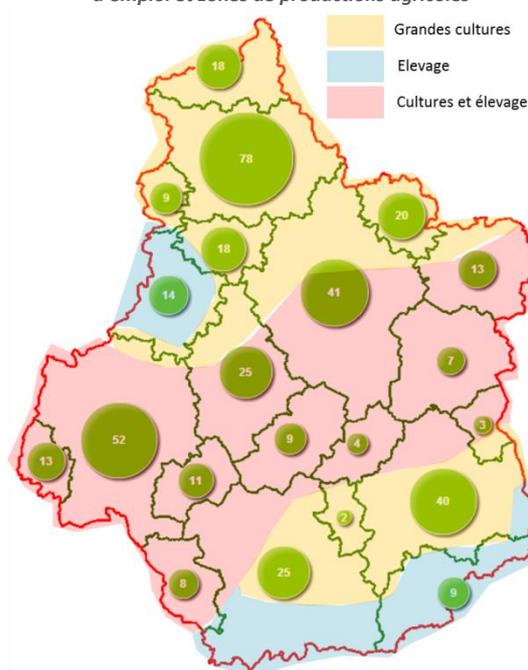
La répartition géographique des coopératives est caractérisée par une forte implantation dans le nord de la région (Eure-et-Loir et la région occidentale du Loiret) liée notamment par la présence des grandes cultures de la Beauce. L'axe ligérien, la région Solognote et tourangelle présentent des activités agricoles plus variées avec un tissu de coopératives réparties sur l'ensemble du territoire. En revanche, le sud de la région, davantage tourné vers l'élevage se caractérise par une activité coopérative plus sporadique.

Graph 01 - Décomposition du secteur par activités



Source : Insee Sirene2015

Cart 01 - Localisation des établissements du secteur, par zones d'emploi et zones de productions agricoles



Source : Insee Sirene2015

Un tissu essentiellement composé de coopératives de tailles modestes

La région dispose de plusieurs acteurs majeurs de la coopération agricole, à l'image du beauceron-berrichon AXEREAL (né de la fusion d'Agralys et d'Epis-Centre en 2009).

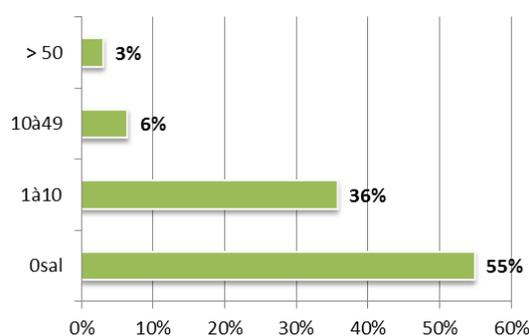
Toutefois, la coopération agricole se caractérise essentiellement par des établissements de petite taille. En effet, plus de 9 établissements sur 10 ont moins de 10 salariés, dont la moitié ne comptabilise aucun salarié.

La structure démographique des établissements relevant de la coopération est donc principalement marquée par une forte proportion de TPE comparativement à l'ensemble du champ agroalimentaire.

APE	Raison sociale	Effectifs à la centaine près
4621Z	SOCIETE COOPERATIVE AGRICOLE AXEREAL	354
4621Z	COOP AGRICOLE PRODUCT GATINAIS MEUNIER	120
1051A	COOP LAITIERE DE LA REG LOCHOISE	100
4621Z	SOC COOPERATIVE AGRICOLE D EURE LOIR	76
4621Z	AGROPITHIVIERS	62
4621Z	COOP AGRIC DE LA BEAUCE ET DU PERCHE	54

Source : Insee Sirene 2015

Graph 02 – Ventilation des établissements par tranche d'effectifs



Source : Insee Sirene 2015

Des centres de décision majoritairement régionaux

La coopération agricole régionale se distingue par un tissu d'établissements très majoritairement régional. En effet, près de neuf unités sur dix ont leur siège social situé en région Centre – Val de Loire, ce qui est probablement la résultante de cette structuration du tissu autour de PME/TPE.

Il convient cependant de noter une évolution du périmètre coopératif marqué par une

multiplication des rapprochements dans plusieurs filières. C'est notamment le cas avec le rapprochement des filiales meuneries de Dijon Céréales (21) et d'Axéreal (45) ou encore la fusion des coopératives Capeb et Bonneval (28) pour enfanter la Coopérative Agricole Bonneval Beauce et Perche. Ces rapprochements peuvent s'expliquer dans la recherche d'une certaine taille critique permettant de coupler le développement international, le renforcement des leaders coopératifs ainsi que la croissance externe.

Un stock d'établissements employeurs en diminution depuis 2012

Après avoir enregistré une augmentation du nombre d'établissements relativement soutenue entre 2009 et 2012, la tendance s'inverse ensuite avant de se stabiliser en 2015. La baisse du nombre d'établissement, et plus précisément des établissements employeurs, reste plus contenue comparativement aux observations faites pour l'ensemble de la filière agroalimentaire, une

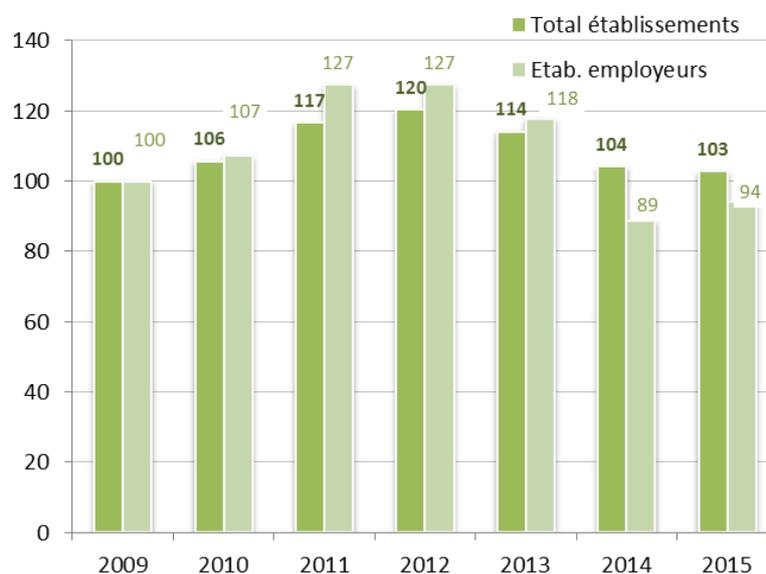
comparaison qui doit toutefois être nuancée compte tenu de la nature et des statuts du champ de la coopération.

Comme énoncé dans le précédent paragraphe, cette « érosion » du tissu économique est principalement liée à une concentration des acteurs par le bais de fusions, acquisitions ou encore la constitution d'unions de coopératives et même dans quelques cas, par le rapprochement avec des entreprises non coopératives au travers de rachats. Il s'agit d'ailleurs d'un phénomène qui

s'est amplifié lors de la récession économique amorcée à la fin des années 2000. Ces rapprochements permettent ainsi une meilleure visibilité sur les marchés, le maintien de l'activité et une nouvelle dynamique d'internationalisation dans un contexte de concurrence renforcée notamment avec les pays de l'Europe du Nord (Pays-Bas, Danemark et Allemagne). Les impératifs de rentabilisation de l'activité par la recherche d'une certaine taille critique, la conquête de nouveaux marchés ainsi que la diversification des approvisionnements constituent les enjeux du développement économique des acteurs les plus importants.

Néanmoins, il convient de ne pas omettre la coexistence avec les grands groupes coopératifs, d'une grande majorité de petites structures dont le positionnement sur des marchés spécifiques voire de niches peut dans une certaine mesure les tenir à l'écart de ces grandes mutations économiques.

Graph 03 - Evolution du nombre d'établissements employeurs (indice base 100 = 2009) / Source Sirene 2015



Des performances économiques en repli, liées en partie à une chute de la production céréalière et à un fléchissement du rendement du blé

Les performances économiques du champ de la coopération agricole sont étroitement liées au niveau de production et de rendement dans chacune des filières agricoles. Il convient de rendre compte pour chacune d'entre elles de la situation conjoncturelle.

La filière céréales - Selon les données de l'Agreste, la production de céréales aurait diminuée de plus de 20% entre 2015 et 2016, soit le niveau le plus faible jamais enregistré depuis 2003 (année de grande sécheresse). Les conditions climatiques,

particulièrement atypiques et caractérisées par un excès de pluie, une faible luminosité au printemps et un déficit pluviométrique pendant la saison estivale de l'année 2016 ont fortement pénalisé les rendements de cultures, notamment de blé tendre et de maïs. Cette situation s'inscrit toutefois dans un contexte mondial d'abondance de la récolte céréalière limitant le prix des céréales et plus globalement le cours des oléagineux sur les marchés.

La filière viti-vinicole – A l'instar des grandes cultures céréalières, les estimations de l'Agreste font état d'une baisse particulièrement importante de la récolte de vin, notamment dans le Val de Loire. Pour l'année 2016, la production est ainsi prévue en repli de 35% par rapport à 2015. Une nouvelle fois, les désagréments climatiques (gelée



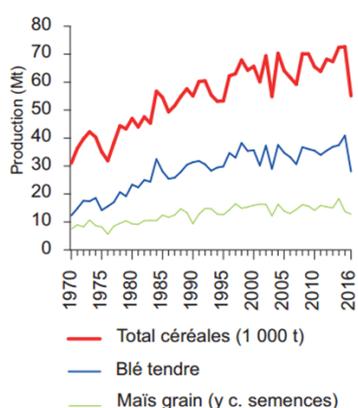
noire fin avril 2016 en Touraine) ont occasionné d'importantes pertes et un retard dans le démarrage des vendanges.

La filière avicole – La situation de la filière reste marquée par un repli des abattages de volailles. Dans le même temps, le commerce extérieur de viandes et préparations de volailles restent orientées à la baisse au cours de l'année 2016.

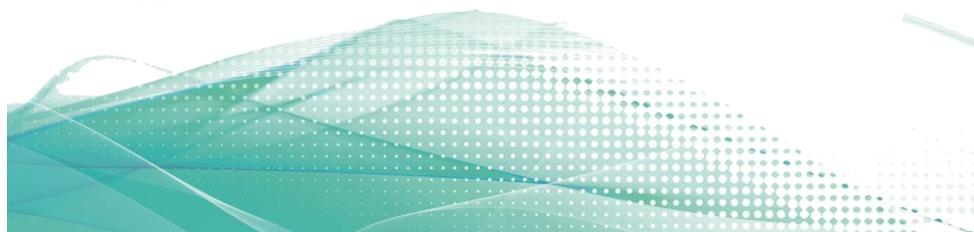
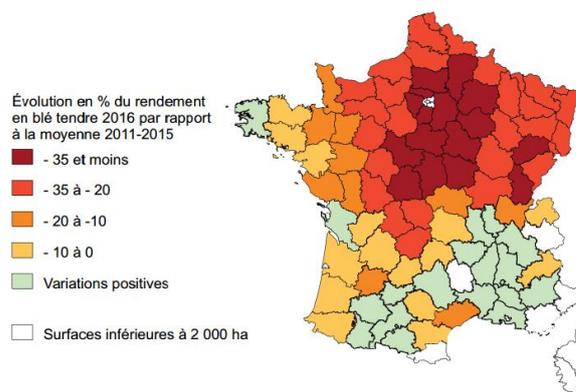
La filière lait – La situation reste encore sous tension pour la filière laitière en 2016. Alors que la

fin des quotas laitiers a entraîné une augmentation de la production dans la grande majorité des pays européens, la production et la collecte de lait sont restées quasi stables en France et en région. Cette situation se traduit par une baisse des prix payés aux producteurs (304€/1000l en 2016 contre 358€/1000l en 2014). Cette faiblesse du prix du lait s'accompagne par de nombreux mouvements de contestation en amont de la filière.

Graph 04 - Evolution de la production de céréales /Source : Agreste – Statistique agricole annuelle – Conjoncture 2016



Cart 02 - Evolution du rendement de blé tendre, par département / Source : Agreste



2 > Caractéristiques des emplois

La coopération agricole représente plus de 3600 emplois en région Centre-Val de Loire

La multiplicité des spécialisations agricoles ainsi que leurs richesses ont fortement contribué à favoriser le développement de la coopération agricole, de leurs filières et des emplois associés en région. Avec la présence de quelques-uns des leaders nationaux et plus de 3600 emplois en équivalent temps plein, la région occupe une place stratégique à l'échelle nationale. En effet, la part de l'emploi dans l'ensemble du champ de la coopération agricole en région apparaît supérieure à la moyenne nationale (0.7% contre 0.4%).

La filière céréalière, et plus globalement le travail du blé, concentre la plus forte proportion d'emploi (65%), avec près de 2400 emplois en équivalent temps plein.

En revanche, la part de l'emploi dans les coopératives laitières, de fruits et légumes et viticoles apparaissent plus faibles (entre 2 et 4% de l'ensemble de la coopération agricole). Par ailleurs, il convient de noter qu'un emploi sur 5 est associé aux centres de gestion agréés et habilités agricoles. Ces professionnels assurent principalement des missions d'assistance suite à

Près d'un emploi sur deux est occupé par un ouvrier

Les emplois identifiés dans les coopératives agricoles sont majoritairement occupés par des ouvriers soit 45%. Cette proportion apparaît d'ailleurs plus élevée que celle calculée pour l'ensemble des secteurs d'activité économiques (33%). A contrario, les fonctions supérieures et d'encadrement apparaissent proportionnellement moins représentées, soulignant ainsi l'orientation productive du tissu économique et la faiblesse des activités de transformation à plus haute valeur ajoutée, principalement associées à la R&D.

des difficultés économiques et financières et de prévention fiscale auprès des adhérents.

La coopération agricole n'apparaît pas homogène sur le territoire régional. En effet, le département de l'Eure-et-Loir comptabilise près d'un tiers des effectifs régionaux, loin devant le Loiret (19%), le Cher (17%) et le Loir-et-Cher (16%). La forte spécialisation autour des métiers du blé et la culture d'oléagineux dans la région eurélienne et la partie occidentale du Loiret explique cette polarisation territoriale de l'emploi.

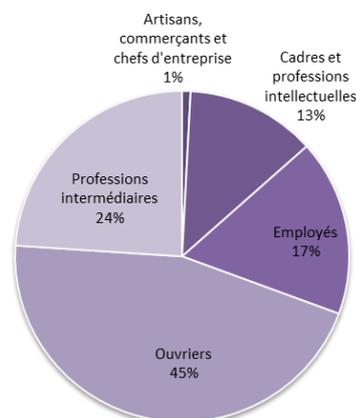
Les coopératives laitières et celles associées aux activités de maraichage, qui présentent un maillage géographique plus diffus ne se caractérisent pas par le même phénomène de concentration de l'emploi.

Tab 02 - Répartition de l'emploi (postes en ETP) selon les conventions collectives de rattachement, dans la coopération agricole

Libellés conventions collectives	Nb de postes (ETP 2012)	Proportion
Coopératives et SICA céréales meunerie oléagineux	2388	65%
Centres de gestion agréés et habilités agricoles	743	20%
Coopératives et SICA laitières	159	4%
Coopératives et SICA fleurs fruits légumes	142	4%
Coopératives et SICA conserves	91	3%
Caves coopératives viticoles	86	2%
Organismes de contrôle laitier	27	1%
Coopératives et SICA bétail et viandes	12	0,3%
Total général	3648	100%

Source Insee DADS

Graph 05 - Répartition de l'emploi salarié dans la coopération agricole selon la catégorie socio-professionnelle

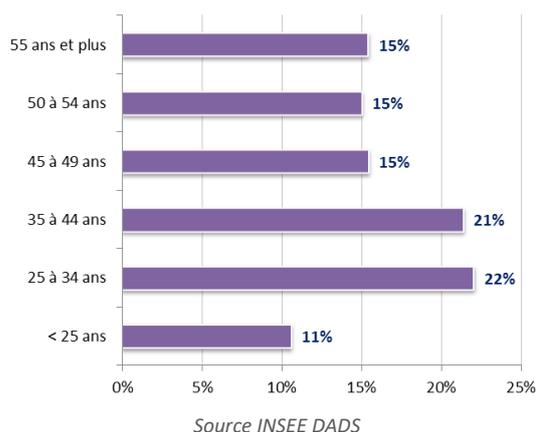


Source DADS

Près d'un tiers des titulaires de poste ont plus de 50 ans

L'analyse de la pyramide des âges permet de mettre en relief la part relativement importante des séniors âgés de plus de 50 ans. En effet, ces derniers représentent près d'un tiers des effectifs en postes, contre 26% dans l'ensemble des secteurs d'activité en région et 28% dans la filière agroalimentaire. A contrario, la part des jeunes de moins de 25 ans apparaît de plus de trois points inférieurs à la proportion calculée pour l'ensemble de la sphère économique (respectivement 11% et 14%).

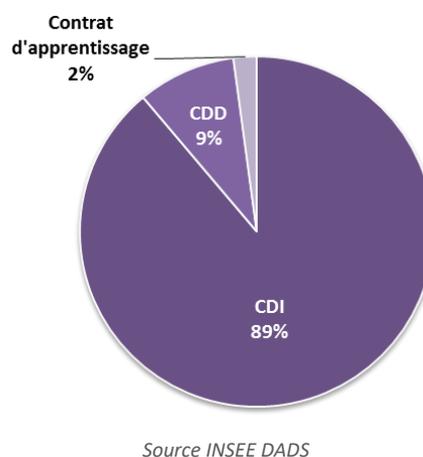
Graph 06 – Répartition de l'emploi du secteur par tranche d'âge



Des emplois très majoritairement pérennes

Neuf emplois sur dix relevant de la coopération agricole sont occupés sous contrat à durée indéterminée (CDI). Il s'agit ici d'une proportion relativement comparable à ce qui est généralement constaté pour l'ensemble des secteurs. En revanche, le poids des CDD reste comparable à la moyenne régionale.

Graph 06 – Répartition de l'emploi salarié du secteur selon le type de contrat



Note sur l'évolution de l'emploi dans la coopération agricole :

L'analyse de la démographie des emplois du champ de la coopération agricole est exclusivement réalisée à partir des données DADS de l'INSEE, avec un filtrage pour les conventions collectives rattachées au secteur et spécifiquement établis par la branche professionnelle (cf. note méthodologique).

Bien que les effectifs en emplois ventilés par conventions collectives soient généralement disponibles chaque année dans les fichiers DADS, l'exploitation statistique de cette source pour analyser l'évolution et identifier une tendance s'avère périlleuse. En effet, certaines conventions collectives dont celles rattachées à la coopération agricole ne sont pas systématiquement renseignées, c'est notamment le cas pour les fichiers DADS des années antérieures à 2012. L'absence de ces données peut s'expliquer par le rattachement de certaines de ces conventions à d'autres conventions, rendant ainsi très difficile l'établissement d'un historique.

Par ailleurs, l'exploitation des fichiers URSSAF de l'ACOSS et de la MSA ne permet pas d'identifier précisément le champ de la coopération agricole.

A défaut de disposer de données fiables pour les années antérieures, l'analyse de l'évolution de l'emploi du secteur en région ne sera pas traité dans ce dossier sectoriel.

Les principaux métiers exercés au sein du secteur d'activité

La coopération agricole recouvre une grande variété de métiers. Au préalable, il convient d'esquisser une première cartographie par grands groupes de métiers, tels qu'ils sont définis par l'Observatoire national des métiers de la coopération agricole d'OPCALIM.

Les métiers de la production :

Le groupe « Production » regroupe l'ensemble des métiers liés à la transformation des matières premières en produits, conditionnement ainsi qu'à la maintenance de l'outil de production. La coopération agricole associe également les emplois de contrôle d'application des réglementations et normes, la définition et le contrôle de la Qualité, l'Hygiène, la Sécurité et l'Environnement (QHSE). Ces emplois représentent un peu moins de 20% des effectifs de la coopération agricole en région. Au sein de ce groupe, les ouvriers des industries de process (qualifiés et non qualifiés) représentent la moitié des effectifs en emplois.

Les métiers de la commercialisation :

Ce groupe de métiers intègre les activités d'achats, de diffusion et de vente de produits et matières agricoles. Les métiers de la commercialisation englobent ainsi les circuits de distribution, le marketing et l'administration des ventes. La coopération agricole a également pour particularité le développement des activités de conseil technique, de vente et de distribution auprès des adhérents coopérateurs. Ce groupe représente 17% des emplois du secteur coopératif. Les métiers d'attachés commerciaux et de représentants sont les plus représentés (près de 300 emplois) suivis par les cadres commerciaux et technico commerciaux (160 emplois).

Les métiers de la logistique :

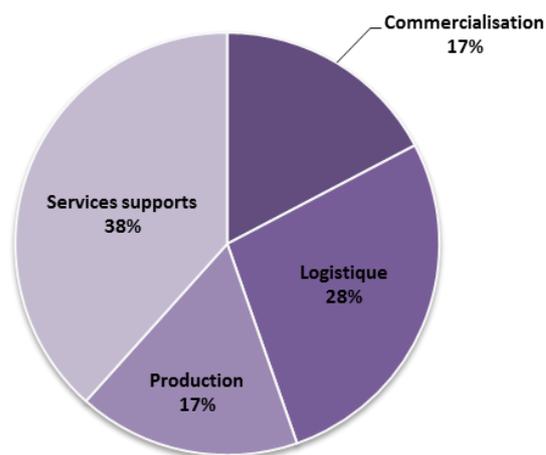
La logistique s'entend ici comme l'ensemble des activités d'ordonnancement, de gestion et d'exploitation des flux et stocks physiques de l'entreprise. Les fonctions logistiques occupent près de 30% des emplois de la coopération agricole en région. Ces dernières concernent très largement les ouvriers de la manutention (78%) suivis de loin par les conducteurs de véhicules (les agents

d'exploitation des transports et cadres des transports et de la logistique sont peu représentés dans la coopération en région).

Les services support :

Ce groupe de 1400 emplois couvre les activités de gestion, d'administration, de pilotage des ressources, des moyens communs aux différents métiers de l'entreprise dont le management, les ressources humaines, les systèmes d'information, l'informatique et la communication. Les fonctions de direction sont également rattachées à ce groupe. Les métiers d'employés et techniciens des services administratifs, comptables et financiers sont majoritaires (plus de 700 emplois dans la coopération en région), des emplois généralement associés aux centres de gestion.

Graph 07 – Répartition de l'emploi par groupe de métiers
(Source Insee DADS)



Tab 03 – Principales familles d'activités professionnelles associées à la coopération agricole (Source INSEE DADS)

Commercialisation	Part des postes (ETP)
Attachés commerciaux et représentants	44%
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	25%
Vendeurs	19%
Caissiers, employés de libre service	7%
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	5%
Logistique	Part des postes (ETP)
Ouvriers qualifiés de la manutention	61%
Ouvriers non qualifiés de la manutention	17%
Conducteurs de véhicules	16%
Agents d'exploitation des transports	3%
Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	3%
Production	Part des postes (ETP)
Ouvriers non qualifiés des industries de process	27%
Ouvriers qualifiés des industries de process	23%
Techniciens et cadres de l'agriculture	13%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	8%
Bouchers, charcutiers, boulangers	7%
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	5%
Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	5%
Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	4%
Artisans et ouvriers artisanaux	2%
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	2%
Ouvriers qualifiés de la maintenance	2%
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	2%
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	2%
Services supports	Part des postes (ETP)
Employés de la comptabilité	35%
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	16%
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	13%
Employés administratifs d'entreprise	12%
Secrétaires	9%
Dirigeants d'entreprises	3%
Secrétaires de direction	3%
Ingénieurs de l'informatique	2%
Agents d'entretien	1%
Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	1%
Professionnels des arts et des spectacles	1%
Médecins et assimilés	1%
Professionnels de la communication et de l'informtion	1%
Techniciens de l'informatique	1%
Employés et opérateurs de l'informatique	1%

N.B : En gras, familles professionnelles faisant l'objet d'un focus spécifique et illustré dans ce dossier sectoriel

2.1 GROUPE PRODUCTION - Focus sur les ouvriers des industries de process dans la coopération agricole

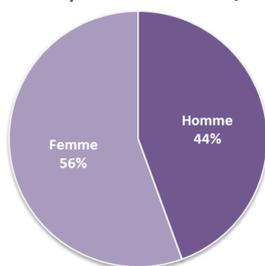
Tab 04 - Répartition par PCS des ouvriers des industries de process travaillant dans la coopération agricole (en nb de postes ETP – DADS)

	Données 2012	Part 2012
Autres opérateurs travaillant sur installations ou machines : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes)	96	68%
Autres ouvriers de production qualifiés ne travaillant pas sur machine : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes)	18	13%
Ouvriers qualifiés divers de type industriel	15	10%
Ouvriers qualifiés et agents qualifiés de laboratoire : agroalimentaire, chimie, biologie, pharmacie	13	9%

La famille d'activité professionnelle des ouvriers des industries de process regroupe majoritairement les opérateurs et ouvriers travaillant sur installations ou machines (81%) suivis de loin par les autres ouvriers et agents des laboratoires.

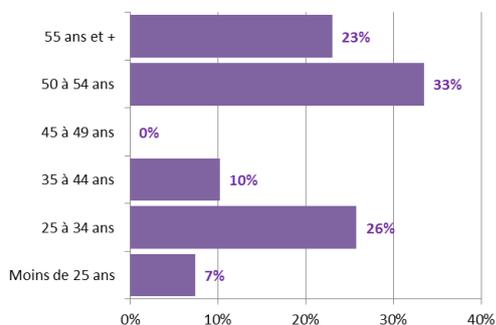
Ces ouvriers occupent généralement leur poste en contrat à durée indéterminée, dans huit cas sur dix. Cette proportion apparaît supérieure à celle calculée pour l'ensemble des secteurs employeurs pour ce type de profil. Il convient également de noter la plus forte représentation des CDD (20% contre 10% quel que soit le secteur employeur).

Graph 08 – Répartition Hommes / Femmes



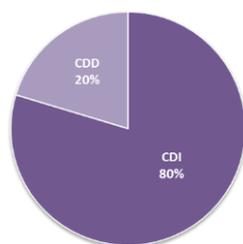
Contrairement à ce qui est très généralement constaté dans les métiers de type industriel, le taux de féminisation des ouvriers qualifiés des industries de process dans la coopération agricole est supérieur à celui des hommes (56% contre 44%). Il convient toutefois de rappeler que ces éléments statistiques sont élaborés sur la base des 140 emplois préalablement identifiés.

Graph 11 – Pyramide des âges des salariés



Enfin, l'analyse de la pyramide des âges de cette catégorie d'ouvriers laisse apparaître une surreprésentation des séniors de 50 ans et plus (56% contre 24% tous secteurs employeurs confondus).

Graph 12 – Répartition par type de contrat



Les ouvriers des industries de process en région

- ⇒ En 2012, 19 968 salariés sont ouvriers des industries de process.
- ⇒ 30% travaillent dans l'industrie du caoutchouc et plastique, 16% dans les activités de services administratifs et 10% dans l'industrie pharmaceutique.
- ⇒ 31% des salariés de la famille d'activité sont des femmes.
- ⇒ 33% des ouvriers ont moins de 35 ans. Les séniors de 50 ans et plus représentent 24% des effectifs.
- ⇒ 74% des ouvriers sont en CDI et 15% en contrat de travail temporaire.

Panorama des métiers de production (ouvriers) selon l'Observatoire National de la Coopération agricole

PRODUCTION (Ouvriers, OS)

Conducteur de ligne

Agents de maintenance

Agents de silo

Caviste

Conducteur d'équipe

Conducteur de machine

Opérateur en transformation des viandes de boucherie

Opérateur conditionnement

Pilote d'installation

Mission : Assurer le fonctionnement des outils de production
Principales activités : Régler les machines et programmer les opérations, contrôle de la conformité du produit, Maintenance de 1er niveau
Compétences : Notions en informatique, mécanique et électricité, rigueur et polyvalence

Mission : Assurer le bon fonctionnement du silo
Principales activités : Réceptionner la marchandise, Travailler et conserver le grain, Préparer l'expédition et effectuer le prélèvement des échantillons
Compétences : Connaissances des variétés de grain et produits phytosanitaires, assurer la traçabilité et échantillonner, rigueur et réactivité

Mission : Assurer le pilotage de la ligne de fabrication en optimisant les process
Principales activités : Conduire, analyser et contrôler l'ensemble de la production
Compétences : Notions de thermique, d'hygrométrie, mécanique, électricité et informatique

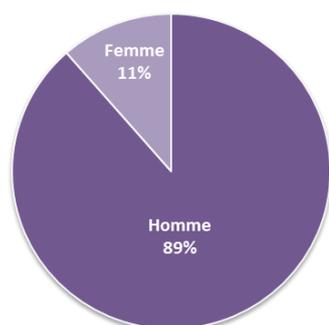
2.2 GROUPE PRODUCTION - Focus sur les Techniciens et cadres de l'agriculture dans la coopération agricole

Tab 05 – Répartition par PCS des techniciens et cadres de l'agriculture dans la coopération agricole (en nb de postes ETP)

	Données 2012	Part 2012
Ingénieurs et cadres d'étude et développement de l'agriculture, la pêche, les eaux et forêts	11	15%
Ingénieurs et cadres de production et d'exploitation de l'agriculture, la pêche, les eaux et forêts	12	15%
Techniciens d'étude et de conseil en agriculture, eaux et forêt	26	33%
Techniciens d'exploitation et de contrôle de la production en agriculture, eaux et forêt	29	37%

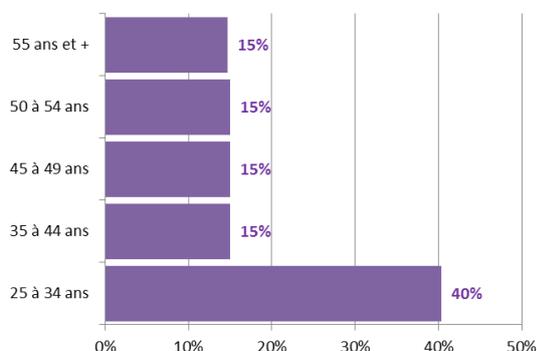
Bien que les effectifs régionaux de cette famille professionnelle soient relativement limités (moins d'une centaine), le niveau d'expertise offert par ces professionnels participe amplement au développement de la filière agroalimentaire et à la professionnalisation croissante des techniques agricoles. Il semble donc pertinent de caractériser ces métiers.

Graph 16 – Répartition Hommes / Femmes



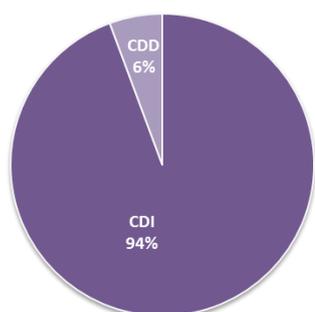
Les techniciens d'étude, de conseil et d'exploitation représentent l'essentiel des effectifs en emploi (sept salariés sur dix). Ces derniers sont amenés à conseiller et assister techniquement les professionnels scientifiques et technico-économiques ainsi que de participer aux opérations de contrôle et de diagnostic sur les lieux de production.

Graph 17 – Pyramide des âges des salariés



Ces professionnels sont dans neuf cas sur dix des hommes. Par ailleurs, 40% sont âgés de moins de 35 ans et 30% pour les plus de 50 ans. Cependant, compte tenu de la faiblesse des effectifs comptabilisés, l'analyse de la pyramide doit être interprétée avec la plus grande vigilance.

Graph 18 – Répartition par type de contrat



Les techniciens et cadres de l'agriculture en région Centre-Val de Loire

- ⇒ En 2012, 384 emplois de techniciens et cadres de l'agriculture sont identifiés
- ⇒ 47% travaillent dans l'administration publique ou para publique et 25% dans le commerce
- ⇒ 75% des salariés de la famille d'activité sont des hommes.
- ⇒ 44% des techniciens et cadres ont moins de 35 ans. Les séniors de 50 ans et plus représentent 28% des effectifs.
- ⇒ 44% sont en CDI, proportion similaire pour les fonctionnaires et assimilés.

Panorama des métiers de production (techniciens) définis par l'Observatoire National de la Coopération agricole

PRODUCTION (Techniciens, encadrants)

Chef d'équipe

Responsable d'atelier

Technicien de maintenance

Responsable de production

Technicien forestier d'exploitation

Technicien sylvicole et de gestion

Mission : Assurer le suivi, l'amélioration et la fiabilité des matériels

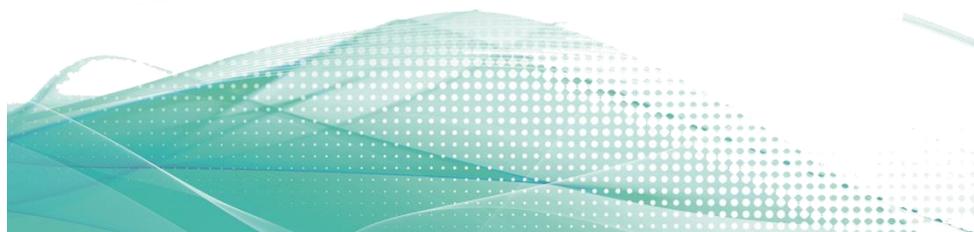
Principales activités : Réaliser un diagnostic et procéder aux opérations correctives et préventives, participer à la mise en place de nouveaux matériels

Compétences : Automatismes, informatique, pneumatique, hydraulique et mécanique, électricité et thermique. Sens de l'observation, anticipation et autonomie.

Mission : Définir, planifier et organiser l'ensemble des moyens de production

Principales activités : Animer les équipes, piloter et gérer les indicateurs de performance industrielle

Compétences : Qualité, sécurité, hygiène, techniques de process



2.3 GROUPE COMMERCIALISATION - Focus sur les attachés commerciaux et représentants dans la coopération agricole

Tab 06 – Répartition par PCS des attachés commerciaux et représentants dans la coopération agricole (en nb de postes ETP)

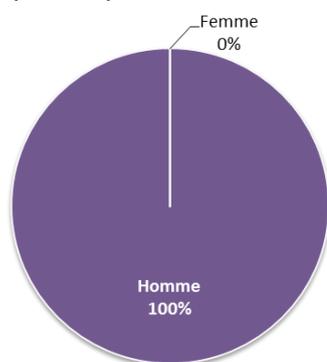
	Données 2012	Part 2012
Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels (hors banque, assurance, informatique)	183	66%
Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en biens de consommation auprès d'entreprises	47	17%
Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en biens d'équipement, en biens intermédiaires, commerce interindustriel (hors informatique)	34	12%
Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants auprès de particuliers (hors banque, assurance, informatique)	12	4%

Parmi les 276 attachés commerciaux travaillant dans la coopération agricole, 66% sont représentants en services auprès de professionnels, loin devant les technico-commerciaux en biens de consommation (17%) et les représentants en biens d'équipement, biens intermédiaires et commerce interindustriel (12%).

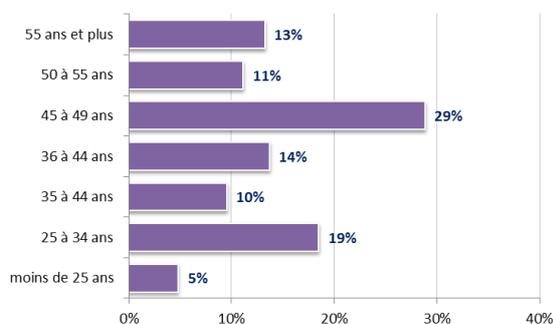
Métier fortement masculin, le taux de féminisation (moins de 1%) apparaît être le plus faible des familles d'activités professionnelles identifiées dans le secteur. Ces derniers sont également très majoritairement en CDI et à temps complet.

La pyramide des âges des attachés commerciaux et représentants dans la coopération agricole se démarque par la faible proportion des jeunes de moins de 35 ans : en effet, ces derniers représentent 24% des effectifs alors que cette proportion atteint 40% tous secteurs de rattachement confondus. Bien que largement sous-représentés par rapport aux autres métiers du secteur, les attachés de plus de 50 ans semblent proportionnellement plus nombreux dans la coopération agricole que dans les autres secteurs d'exercice.

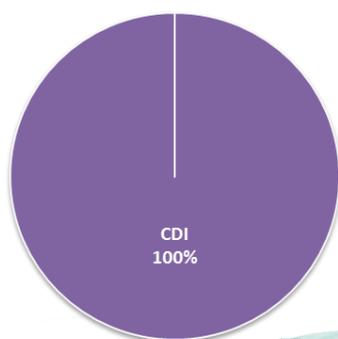
Graph 19 – Répartition Hommes / Femmes



Graph 20 – Pyramide des âges des salariés



Graph 21 – Répartition par type de contrat



Les attachés commerciaux et représentants en région

- ⇒ En 2012, 7548 salariés sont des commerciaux et représentants.
- ⇒ 59% travaillent dans le commerce et 12% dans le secteur de l'immobilier
- ⇒ 99% des salariés de la famille d'activité sont des hommes.
- ⇒ 40% des ouvriers qualifiés ont moins de 35 ans (9% pour les moins de 25 ans). Les séniors de 50 ans et plus représentent 21% des effectifs.
- ⇒ 95% des attachés commerciaux sont en CDI.

2.4 GROUPE COMMERCIALISATION - Focus sur les cadres commerciaux et technico-commerciaux dans la coopération agricole

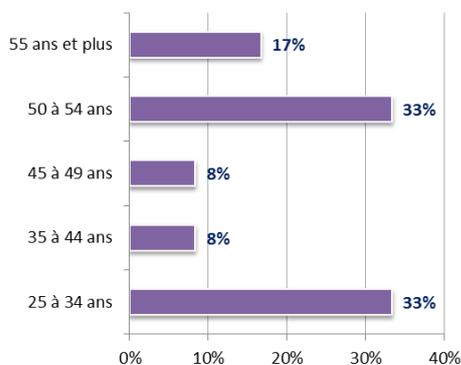
Tab 07 – Répartition par PCS des cadres commerciaux et technico-commerciaux dans la coopération agricole (en nb de postes ETP)

Professions	Données 2012	Part 2012
Cadres commerciaux des grandes entreprises (hors commerce de détail)	24	17%
Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (hors commerce de détail)	72	50%
Cadres de l'exploitation des magasins de vente du commerce de détail	12	8%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux des industries de transformations (biens intermédiaires)	36	25%

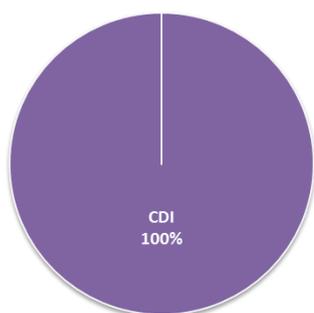
Graph 22 – Répartition Hommes / Femmes



Graph 23 – Pyramide des âges des salariés



Graph 24 – Répartition par type de contrat



Le cadre commercial et technico-commercial représente la deuxième profession la plus représentée dans la section commercialisation des activités de la coopération agricole. Compte tenu de la ventilation démographique des établissements du secteur, la moitié des cadres commerciaux exercent dans des petites et moyennes entreprises. Les ingénieurs et cadres technico-commerciaux des industries de transformation représentent 25% des effectifs, devant les cadres commerciaux des grandes entreprises (17%).

A l'instar des attachés commerciaux, les cadres sont quasi exclusivement des hommes, alors que ces derniers représentent 74% dans l'ensemble des secteurs, confirmant une nouvelle fois le faible taux de féminisation des métiers dans la coopération agricole.

Compte tenu de la faiblesse des effectifs comptabilisés, l'analyse de la pyramide doit être interprétée avec la plus grande vigilance. Néanmoins, il convient de noter une forte proportion de seniors âgés de 50 ans et plus qui représentent pas moins de la moitié des cadres commerciaux du secteur (30% dans l'ensemble des secteurs d'activités).

Les cadres commerciaux et technico-commerciaux en région

- ⇒ En 2012, 13 452 salariés sont cadres commerciaux ou technico-commerciaux
- ⇒ 41% travaillent dans le commerce et 6% dans le secteur de la construction
- ⇒ 74% des salariés de la famille d'activité sont des hommes.
- ⇒ 22% des cadres commerciaux ont moins de 35 ans (2% pour les moins de 25 ans). Les seniors de 50 ans et plus représentent 30% des effectifs.
- ⇒ 95% des attachés commerciaux sont en CDI.

Panorama des métiers de commercialisation (techniciens) définis par l'Observatoire National de la Coopération agricole

COMMERCIALISATION

Assistant administration achats ventes

Conseiller technique culture ou élevage

Directeur commercial

Technico-commercial

Acheteur valorisateur

Chef de produit marketing

Commercial

Responsable magasin

Technicien d'insemination

Télévendeur

Mission : Accompagner les adhérents coopérateurs dans l'optimisation de la production et dans la sélection des apports à l'entreprise coopérative.

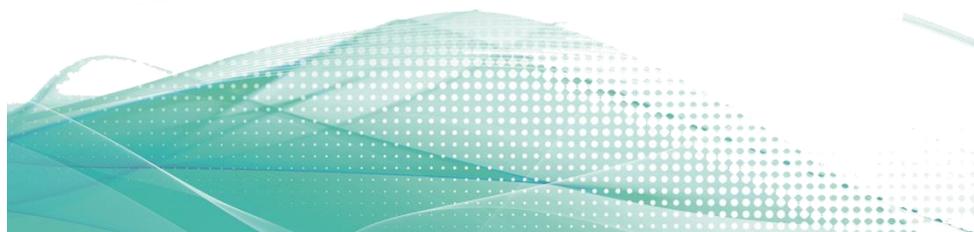
Principales activités : Veille réglementaire normative, suivi de la production chez les adhérents, conseil et animation de sessions de formations

Compétences : Connaissances techniques agronomiques et zootechniques de production et de gestion, maîtriser l'approche pédagogique e communication

Mission : Mettre en œuvre la politique commerciale de l'entreprise coopérative.

Principales activités : Vendre un produit ou un service technique et économique, assurer la veille sur les marchés et les produits nouveaux pour les adhérents et assurer la veille réglementaire sur les normes en vigueur

Compétences : Connaissances des gammes de produits et services, la législation et réglementations des produits, le fonctionnement d'une exploitation agricole, planifier les ventes et approvisionnement, assurer la relation commerciale

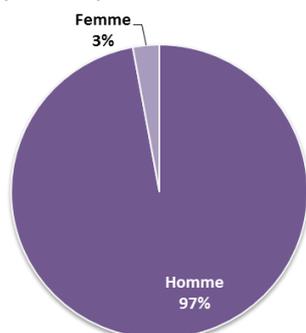


2.5 GROUPE LOGISTIQUE - Focus sur les ouvriers qualifiés de la manutention dans la coopération agricole

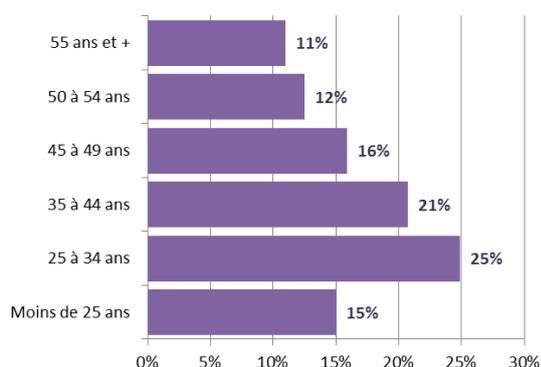
Tab 08 - Répartition par PCS des ouvriers qualifiés de la manutention travaillant dans la coopération agricole (en nb de postes ETP – DADS)

	Données 2012	Part 2012
Responsables d'entrepôt, de magasinage	94	15%
Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	97	16%
Magasiniers qualifiés	418	69%

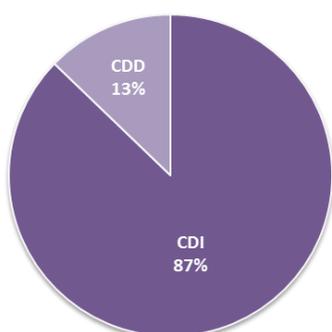
Graph 25 – Répartition Hommes / Femmes



Graph 26 – Pyramide des âges des salariés



Graph 27 – Répartition par type de contrat



La famille d'activité professionnelle des ouvriers qualifiés de la manutention intègre principalement les magasiniers qualifiés (69% des emplois de la famille) suivis de loin par les caristes (16%) et les responsables d'entrepôt et de magasinage (15%). Ces ouvriers qualifiés occupent très majoritairement leur poste en contrat à durée indéterminée (87%). Les contrats à durée déterminée apparaissent toutefois surreprésentés par rapport aux observations faites sur l'ensemble des métiers de la coopération (13% chez les OQ de la manutention contre 9%)

Ces métiers sont essentiellement occupés par des hommes puisque ces derniers représentent 97% des effectifs.

Enfin, l'analyse de la pyramide des âges de cette catégorie d'ouvriers laisse apparaître une surreprésentation des jeunes âgés de moins de 35 ans (40% contre 33% pour l'ensemble des métiers de la coopération). Ces caractéristiques démographiques s'expliquent principalement par la nature même de l'activité et des conditions d'exercice de ces métiers, nécessitant de bonnes conditions physiques.

Les ouvriers qualifiés de la manutention en région

- ⇒ En 2012, 21792 salariés sont ouvriers qualifiés de la manutention.
- ⇒ 36% travaillent dans le commerce et la réparation automobile, 19% dans les activités de services administratifs et 15% dans le Transport et entreposage.
- ⇒ 86% des salariés de la famille d'activité sont des hommes.
- ⇒ 34% des ouvriers qualifiés ont moins de 35 ans (9% pour les moins de 25 ans). Les séniors de 50 ans et plus représentent 23.5% des effectifs.
- ⇒ 75% des ouvriers non qualifiés sont en CDI.

2.6 GROUPE LOGISTIQUE - Focus sur les conducteurs de véhicules dans la coopération agricole

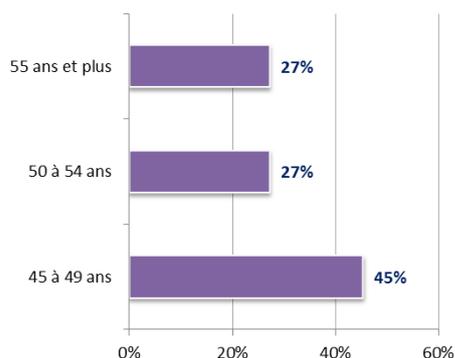
Tab 09 – Répartition par PCS des conducteurs de véhicules travaillant dans les coopératives agricoles (en nb de postes ETP)

Professions	Données 2012	Part 2012
Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	164	100%

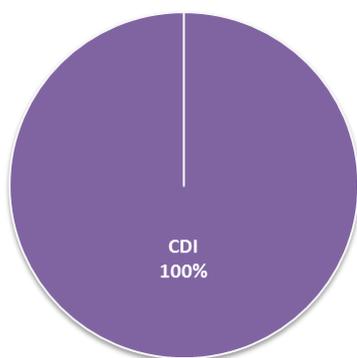
Graph 28 – Répartition Hommes / Femmes



Graph 29 – Pyramide des âges des salariés



Graph 30 – Répartition par type de contrat



Travaillant majoritairement dans le secteur des transports et de la logistique, la coopération agricole recueille toutefois une poignée de conducteurs routiers (moins de 200). Bien que les effectifs soient modérés, la prise en compte des métiers de la logistique s'avère indispensable compte tenu de leur importance stratégique au sein des différentes filières coopératives.

L'exploitation statistique de cette famille d'activité professionnelle, à une échelle aussi fine que celle de la coopération agricole pose évidemment un problème d'interprétation des résultats. Néanmoins, certains constats peuvent être mis en lumière, notamment la quasi inexistence de femmes qui exercent cette profession et l'importance des salariés exerçant cette activité sous contrat à durée indéterminée.

Les employés qualifiés de la comptabilité en région

- ⇒ En 2012, 33 756 salariés conducteurs de véhicules
- ⇒ 59% travaillent dans le secteur des transports et entreposage
- ⇒ 86% des salariés de la famille d'activité sont des hommes
- ⇒ 26% des conducteurs ont moins de 35 ans (5% pour les moins de 25 ans). Les séniors de 50 ans et plus représentent 31% des effectifs
- ⇒ 85% des conducteurs sont en CDI

Panorama des métiers de logistique définis par l'Observatoire National de la Coopération agricole

LOGISTIQUE

Chauffeur de poids lourd

Préparateur de commandes

Responsable logistique

Cariste

Responsable logistique expédition et stockage

Responsable prévision planification

Mission : Préparer les commandes.

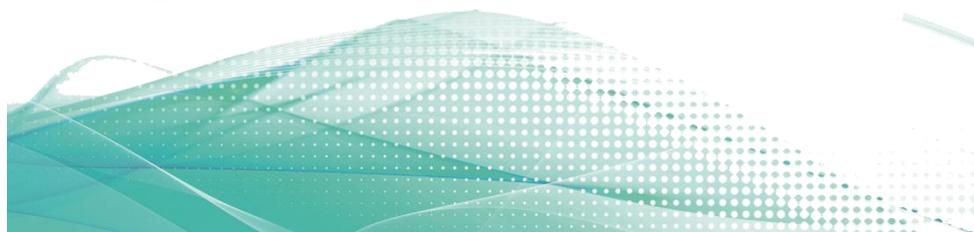
Principales activités : Réceptionner les marchandises et les contrôler, préparer la commande et finaliser les conditionnements adaptés.

Compétences : Connaissances des modes de conditionnement et de stockage, traçabilité, qualité et sécurité, conduire des engins de manutentions, sens de l'organisation et vigilance.

Mission : Assurer l'approvisionnement des clients en temps et en heure selon les normes en vigueur.

Principales activités : Réceptionner les produits, gérer le stockage, planifier les commandes et manager une équipe.

Compétences : Connaissances des réglementations transports et QHSE liées aux produits et process, management, gérer les flux, planifier et communiquer.

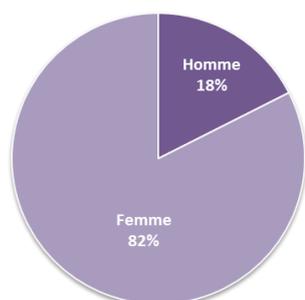


2.7 GROUPE SERVICES SUPPORTS - Focus sur les employés qualifiés de la comptabilité, finance dans la coopération agricole

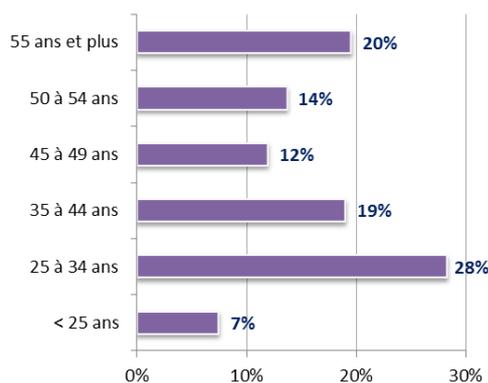
Tab 10– Répartition par PCS des employés qualifiés de la comptabilité (en nb de postes ETP)

Professions	Données 2012	Part 2012
Employés de la comptabilité	230	100%

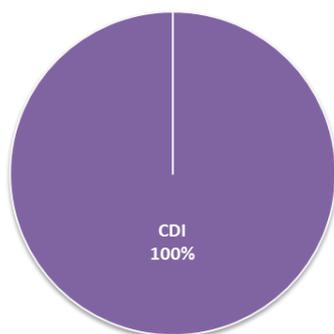
Graph 31 – Répartition Hommes / Femmes



Graph 32 – Pyramide des âges des salariés



Graph 33 – Répartition par type de contrat



Parmi les fonctions des services supports, les postes d'employés de la comptabilité occupent une place importante. Ces derniers sont généralement associés aux activités des centres de gestion agréés et habiletés agricoles qui concentrent l'essentiel des fonctions de comptabilité et services financiers.

Contrairement à de nombreux métiers de la coopération agricole, les postes d'employés de la comptabilité sont très souvent occupés par des femmes (8 postes sur 10). Les taux de féminisation des métiers liés aux services supports apparaissent effectivement plus élevés comparés à ceux des fonctions de production et de commercialisation.

L'analyse de la pyramide des âges fait état d'une proportion de jeunes de moins de 35 ans comparable à la moyenne de l'ensemble des métiers de la coopération agricole. Toutefois, ce taux apparaît légèrement supérieur à celui calculé pour leurs confrères exerçant dans d'autres secteurs d'activité (33% dans les coopératives agricoles contre 30% tous secteurs d'activité confondus).

Les employés qualifiés de la comptabilité en région

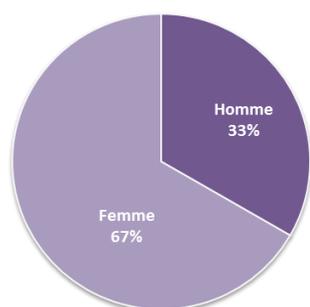
- ⇒ En 2012, 9587 employés de la comptabilité
- ⇒ 27% travaillent dans les activités juridiques, comptables et de gestion, 17% dans le commerce
- ⇒ 85% des salariés de la famille d'activité sont des femmes
- ⇒ 30% des employés de la comptabilité ont moins de 35 ans (5% pour les moins de 25 ans). Les séniors de 50 ans et plus représentent 28% des effectifs
- ⇒ 93% des conducteurs sont en CDI

2.8 GROUPE SERVICES SUPPORTS - Focus sur les techniciens des services administratifs et comptables dans la coopération agricole

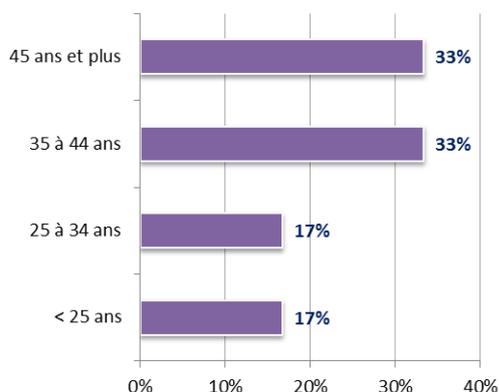
Tab 11– Répartition par PCS des employés qualifiés de la comptabilité (en nb de postes ETP)

Professions	Données 2012	Part 2012
Maîtrise et techniciens administratifs des autres services administratifs	35	33%
Maîtrise et techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel	36	34%
Maîtrise et techniciens des services financiers ou comptables	36	34%

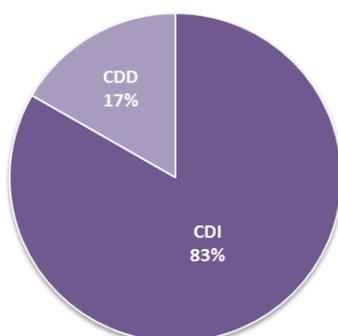
Graph 34 – Répartition Hommes / Femmes



Graph 35– Pyramide des âges des salariés



Graph 36 – Répartition par type de contrat



Les techniciens des services administratifs, comptables et financiers se répartissent à parts égales entre ceux exerçant dans des services juridiques ou du personnel, les services financiers ou comptables et les autres services administratifs. Cette répartition par services reflète des spécificités et des compétences ou habiletés qui leur sont propres.

A l'image des autres métiers associés aux services supports, le taux de féminisation apparaît plus élevé que celui des hommes. Le rapport est ici de de 2/3 pour les femmes contre 1/3 pour les hommes. Ces métiers sont principalement occupés sous contrats à durée indéterminée (83%). La part de CDD reste toutefois supérieure à ce qui est constaté dans les autres familles d'activités professionnelles associées à la coopération agricole.

Enfin, le profil par tranche d'âge des techniciens opérant dans le secteur se caractérise par la relative jeunesse des titulaires de postes. En effet, les salariés âgés de moins de 35 ans représentent plus d'un tiers des effectifs. Par ailleurs, cette population semble plus jeune dans les coopératives agricoles en comparaison de l'ensemble des secteurs d'activité économiques.

Les techniciens des services administratifs en région

- ⇒ En 2012, 9624 techniciens des services administratifs en région
- ⇒ 18% travaillent dans les activités juridiques, comptables et de gestion, 13% dans les activités de services administratifs et de soutien
- ⇒ 74% des salariés de la famille d'activité sont des femmes
- ⇒ 27% des techniciens ont moins de 35 ans (5% pour les moins de 25 ans). Les séniors de 50 ans et plus représentent 28% des effectifs

Panorama des métiers de services support définis par l'Observatoire National de la Coopération agricole

SERVICES SUPPORT

Assistant administratif

Responsable du système d'information

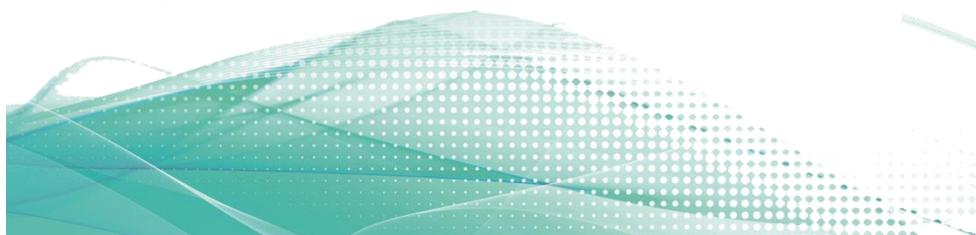
Responsable paie

Assistant administratif de cave coopérative

Directeur de cave coopérative

Directeur technique

Mission : Assurer le secrétariat et la gestion administrative
Principales activités : Effectuer le secrétariat, gérer l'organisation de l'activité du responsable, gérer les dossiers spécifiques (comptabilité, qualité, technique...)
Compétences : Connaissances en bureautique et connaissances spécifiques du milieu coopératif, maîtrise des techniques de communication et de gestion de l'information.



3 › Marché du travail

L'analyse des caractéristiques des demandeurs d'emploi issus du secteur, qui intervient généralement dans cette partie du dossier sectoriel prospectif, ne peut être traitée telle qu'elle l'est habituellement dans une analyse systémique pour les activités associées à la coopération agricole. En effet, la coopération ne constitue pas un secteur d'activité au sens propre mais un regroupement partiel de plusieurs secteurs spécifiques. De plus, les statistiques relatives au marché du travail ne permettent pas de travailler à une échelle infra-sectorielle. Ainsi seule l'analyse des caractéristiques du marché du travail et plus spécifiquement celles des demandeurs d'emploi à la recherche des huit principales familles professionnelles (déclinées dans la précédente partie) sera traitée dans ce chapitre.

3.1 Focus sur les métiers d'« Ouvriers Qualifiés des industries de process »

Les ouvriers qualifiés des industries de process ou plus précisément les conducteurs et pilotes de ligne trouvent un certain nombre de débouchés dans la filière agroalimentaire, y compris dans les coopératives agricoles. Le profil polyvalent de ces professionnels accentue la concurrence entre les secteurs potentiellement recruteurs. En effet, ces ouvriers sont également recherchés dans l'industrie plasturgique, du caoutchouc, l'industrie chimique et pharmaceutique mais aussi la métallurgie. Par ailleurs, après avoir connu une longue période de croissance liée à la mécanisation et à la complexification des méthodes de production, le nombre de ces ouvriers tend à diminuer depuis le début des années 2000, à l'exception notable de l'industrie agroalimentaire.

Une tendance à la hausse du nombre de chômeurs à la recherche d'un poste d'ouvrier qualifié

Le nombre de demandeurs d'emploi cherchant à exercer un métier de la famille d'activité professionnelle enregistre une progression quasi continue depuis janvier 2010, notamment en catégories A, B et C. Cette augmentation du nombre de demandeurs s'inscrit dans un contexte conjoncturel particulièrement dégradé.

Graph 37 - Evolution de la DEFM cat ABC de la FAP « Ouvriers qualifiés des industries de process »



Source : DARES – Pôle emploi

Des demandeurs d'emploi plutôt âgés, diplômés et qualifiés

Avec une part de 12%, les chômeurs de moins de 25 ans restent bien moins représentés que les seniors de 50 ans et plus (19%). Cet écart tend d'ailleurs à s'amplifier avec une baisse particulièrement soutenue des demandeurs âgés de moins de 25 ans entre mars 2016 et mars 2017 (-15%). De plus, près de 90% des demandeurs ont

précédemment occupé un poste d'employé ou d'ouvrier qualifié et 61% sont au moins titulaires d'un diplôme de niveau BEP/CAP. En termes d'évolutions, le volume des demandeurs les moins formés (inférieur au niveau V) tend à progresser, en lien avec l'amplification du volume de seniors sur le marché du travail (et qui apparaissent statistiquement les moins diplômés). Enfin, la hausse de la demande d'emploi est principalement portée par les demandeurs de longue durée.

Tab 12 – Caractéristiques de la DEFM cat ABC de la FAP « Ouvriers qualifiés des industries de process » (DARES – Pôle emploi)

DEFM ABC	DEFM mars 2017	Part mars 2017	Evolution n-1
Moins de 25 ans	330	12%	-15%
De 25 à 49 ans	1840	68%	3%
50 ans ou plus	520	19%	2%
Niveau II et +	210	8%	-9%
Niveau III	310	12%	3%
Niveau IV	550	20%	2%
Niveau V	1110	41%	0%
Niveau Vbis	250	9%	4%
Sans diplôme	260	10%	0%
Moins de 1 an	1250	46%	2%
1 à 2 ans	540	20%	-11%
2 ans et +	910	34%	7%

Des difficultés de recrutement corolaires au contexte conjoncturel

La fluctuation des volumes d’offres déposées est sensiblement liée au contexte conjoncturel. En effet, en période de ralentissement économique, le nombre d’offres concernant des postes d’ouvriers qualifiés des industries de process tend à diminuer alors qu’il progresse en période de reprise, avec toutefois un certain décalage dans le temps (baisse des offres entre 2012 et 2013 et non entre 2011 et 2012 tel que généralement observé).

Après avoir enregistré une forte baisse du nombre d’offres en 2013, la tendance repart à la hausse en 2014. Le nombre d’offres déposées augmente sensiblement alors que les flux d’entrées sur le marché du travail restent stables depuis désormais quatre années. Cette tendance se traduit mathématiquement par une accentuation des tensions déjà existantes les années précédentes.

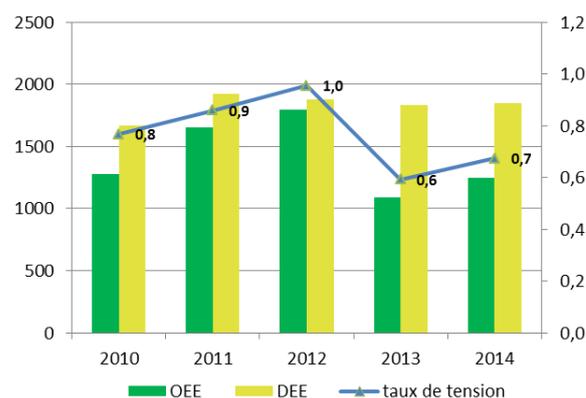
C’est notamment le cas des postes de « conduite d’équipement de production alimentaire », pour lesquels les difficultés de recrutement restent les plus importantes.

Ces niveaux de tension sur le marché du travail peuvent peut-être s’expliquer, tout au moins en

partie, par la nature des offres déposées. En effet, les CDI restent faiblement représentés : seules 21% des offres se font sous ce type de contrat, contre 41% en missions intérim, 15% sous CDD de moins de 6 mois et 22% sous CDD de plus de 6 mois.

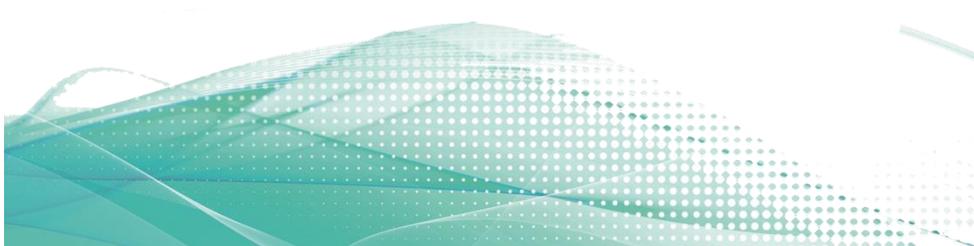
Les flux d’entrées (DEE) sur le marché du travail se caractérisent logiquement par le poids important des fins de missions d’intérim et les fins de contrats à durée déterminée (près de la moitié des motifs d’inscriptions).

Graph 38 – Evolution des OEE et des DEE chez les ouvriers qualifiés des industries de process (DARES Pôle emploi)



Tab 13 – Projets de recrutement BMO 2017 (Source : Pôle emploi)

Libellé MétierMR	Projets Recrutement	Difficultés Recrutement (%)	Emplois Saisonniers (%)
Agents qualifiés de laboratoire	65	56,9	48,6
Autres ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors transformation des viandes)	76	80,4	1,3
Autres ouvriers qualifiés de type industriel	58	26,7	20,7
Pilotes d'installation lourde des industries de transformation	30	9,4	0



3.2 – Focus sur les métiers de « Techniciens et cadres de l'agriculture »

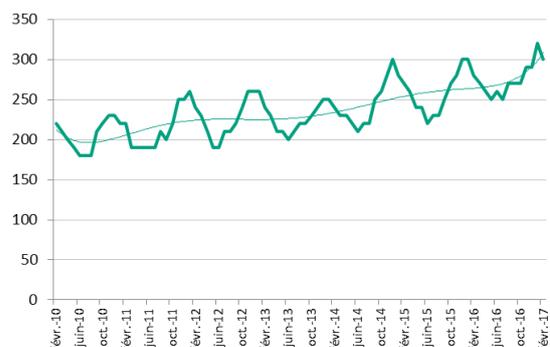
Les métiers de techniciens et cadres de l'agriculture connaissent un développement et une véritable croissance des effectifs qu'à partir du début des années 2000. Cette croissance peut en partie s'expliquer par la professionnalisation du secteur et aux besoins d'expertises de plus en plus importants sur les problématiques de qualité, traçabilité, des normes ainsi que la gestion de la question environnementale.

Une demande d'emploi très liée aux variations saisonnières

Les variations saisonnières sont particulièrement soutenues, notamment sur les mois de décembre et janvier systématiquement caractérisés par une forte hausse de la demande d'emploi en fin de mois. Cette tendance sinusoïdale doit toutefois être interprétée avec attention compte tenu du faible volume de demandeurs.

Sur la période février 2010 à février 2017, la DEFM progresse de plus de 36% en catégorie A, B et C.

Graph 39 - Evolution de la DEFM cat A et ABC des techniciens et cadres de l'agriculture (DARES, Pôle emploi)



Une croissance de la demande d'emploi quel que soit le profil du demandeur...

Compte tenu des qualifications et compétences recherchées pour exercer les métiers de cette famille professionnelle, la grande majorité des demandeurs sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (86% ont au moins un diplôme équivalent au BTS). Plus diplômés, ces demandeurs d'emploi sont aussi plus jeunes puisque 20% d'entre eux sont âgés de moins de 25 ans contre près de 13% de séniors de 50 ans et plus.

Avec près de 80% de demandeurs ayant précédemment occupé des postes de techniciens ou d'ingénieurs, la répartition par niveau de qualification reste conforme aux caractéristiques des métiers recherchés.

Enfin, la croissance du nombre d'inscrits concerne toutes les catégories de demandeurs. Néanmoins,

les profils les plus impactés restent les jeunes (+20%).

Tab 14- Caractéristiques de la DEFM cat ABC de la FAP « Techniciens et cadres de l'agriculture » (DARES, Pôle emploi)

DEFM ABC	DEFM février 2017	Part février 2017	Evolution n-1
Moins de 25 ans	60	19%	20%
De 25 à 49 ans	220	69%	16%
50 ans ou plus	40	13%	0%
Niveau II et +	190	63%	6%
Niveau III	70	23%	17%
Niveau IV	30	10%	0%
Niveau V	10	3%	0%
Niveau Vbis	N.S	N.S	N.S
Sans diplôme	N.S	N.S	N.S
Moins de 1 an	200	67%	11%
1 à 2 ans	50	17%	0%
2 ans et +	50	17%	0%

Des flux d'offres d'emploi enregistrées en forte baisse depuis 2010

Le nombre d'offres d'emploi enregistrées concernant des postes de techniciens et cadres de

l'agriculture se caractérise par une baisse continue depuis 2010. Il est enregistré en 2014 deux fois moins d'offres qu'en 2010. Dans le même temps, le volume des demandes d'emploi est resté relativement stable, à l'exception d'une baisse



notable au cours de l'année 2013. La réduction de l'écart entre les flux d'offres et de demandes s'accompagne d'une baisse des taux de tension. Les métiers de la famille professionnelle ne présentent donc pas, en volume, de difficultés de recrutement.

Les résultats de l'enquête sur les Besoins en Main-d'œuvre permettent néanmoins d'identifier certaines difficultés de recrutement. En effet, sur 153 projets de recrutement identifiés à l'échelle régionale, plus de la moitié sont jugés difficiles selon les recruteurs interrogés. Ces difficultés concernent principalement les postes d'ingénieurs et cadres techniques de l'agriculture.

Graph 40 – Evolution des OEE et des DEE chez les techniciens et cadres de l'agriculture (DARES, Pôle emploi)



Tab 15 – Projets de recrutements BMO 2017 (Pôle emploi)

BMO 2017	Projets Recrutement	Difficultés Recrutement	Emplois Saisonniers
Ingénieurs, cadres techniques de l'agriculture	16	70,8	36,5
Techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles	137	49,3	66,5



3.3 Focus sur les attachés commerciaux et représentants

Les attachés commerciaux et représentants occupent une place stratégique au sein des métiers de la commercialisation. Cependant, ces fonctions ont souffert de la dégradation de l'environnement économique et d'un climat d'affaires particulièrement défavorable au cours de ces dernières années. A l'échelle régionale et sur la seule période 2010 à 2013, le nombre d'attachés commerciaux et de représentants a baissé de plus de 30%. Cette tendance pourrait toutefois s'inverser si la reprise économique se confirmait, à l'instar de ce qui a été réalisé au cours des années 2000. Enfin, bien que le contexte ne soit pas des plus favorables, certaines professions de cette famille d'activité présentent des difficultés de recrutement avec une certaine récurrence.

Une augmentation continue du nombre de demandeurs d'emploi depuis 2011

Le nombre de demandeurs d'emploi à la recherche d'un métier d'attaché commercial est effectivement en progression (+29% en catégorie ABC entre mars 2010 et mars 2017) mais sur un rythme qui reste moins soutenu en comparaison des métiers de la production. Sur la période la plus récente, la tendance reste orientée à la hausse malgré une légère reprise de l'activité.

Graph 41 - Evolution de la DEFM cat ABC des attachés commerciaux et représentants (DARES, Pôle emploi)



Des demandeurs d'emploi relativement âgés et diplômés

Pour ce type de métier, les demandeurs d'emploi présentent des niveaux de formation relativement élevés : 70% sont titulaires d'un diplôme au moins équivalent au baccalauréat.

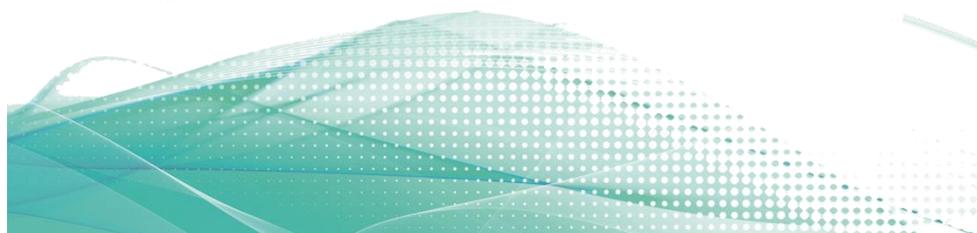
Toutefois, un tiers des demandeurs d'emploi à la recherche d'un métier de cette famille d'activité est peu ou pas diplômé (équivalent ou inférieur au niveau V). En effet, le niveau IV semble aujourd'hui le premier niveau de diplôme attendu par les recruteurs pour occuper un poste d'attaché. Selon certaines études, dont celle réalisée par France Stratégie en 2015, le niveau de qualification tend même à augmenter, notamment sur des profils diplômés de l'enseignement supérieur (Niveau III).

Bien que le niveau de formation soit relativement élevé, les postes précédemment occupés par les demandeurs d'emploi étaient majoritairement ceux d'employés qualifiés (61%). Seuls 17% d'entre eux étaient techniciens ou agents de maîtrise.

Enfin, près de 30% sont âgés de plus de 50 ans. C'est d'ailleurs cette catégorie de chômeurs qui enregistre la plus forte progression du volume de demandeurs (+8% entre mars 2016 et mars 2017), alors qu'il tend à diminuer chez les moins de 25 ans.

Tab 16 – Caractéristiques de la DEFM cat ABC de la FAP «Attachés commerciaux» (DARES, Pôle emploi)

DEFM ABC	DEFM mars 2017	Part mars 2017	Evolution n-1
Moins de 25 ans	430	13%	-2%
De 25 à 49 ans	1920	59%	2%
50 ans ou plus	930	28%	8%
Niveau II et +	440	13%	13%
Niveau III	940	29%	2%
Niveau IV	870	27%	4%
Niveau V	870	27%	0%
Niveau Vbis	90	3%	-10%
Sans diplôme	70	2%	0%
Moins de 1 an	1860	57%	-4%
1 à 2 ans	740	23%	23%
2 ans et +	680	21%	6%



Une diminution des flux d'offres et de demandes sur le marché du travail

L'évolution des offres d'emploi d'attachés et de représentants semble corrélée au contexte conjoncturel global. En effet, après une année 2011 marquée par un regain de l'activité économique et une augmentation des flux d'offres, le retour d'un épisode de récession influe négativement sur le volume des offres. Cette tendance contraste avec celle de la demande d'emploi enregistrée qui tend à se stabiliser.

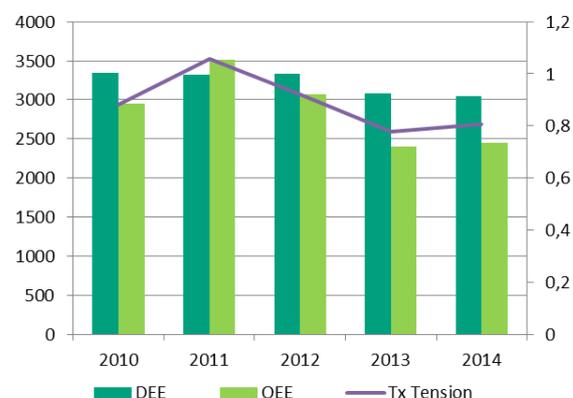
L'analyse du rapport entre l'offre et la demande laisse clairement paraître des phénomènes de tensions sur le marché du travail.

C'est notamment le cas en « relation commerciale auprès de particuliers » (746 demandes pour 957 offres), en « relation technico-commerciale » (399 demandes pour 323 offres enregistrées) et dans une moindre mesure en « relation commerciale grands comptes et entreprises ». Par ailleurs l'enquête 2017 de Pôle emploi sur les besoins en main-d'œuvre indique que sur les 1355 projets de recrutements identifiés, près de 68% sont jugés difficiles (pour l'ensemble des métiers d'attachés et de représentants).

Les métiers de la relation commerciale recouvrent des réalités très variées, notamment en matière de qualification. Si certains postes de représentants auprès de particuliers ne requiert pas de diplôme spécifique, ceux en lien avec la relation technico-commerciale exige en revanche un niveau de diplôme au moins équivalent au BTS. Il convient alors de nuancer les raisons de ces difficultés de recrutement (problématique de turn-over et celle

d'une inadéquation des compétences) selon le poste observé.

Graph 42 – Evolution des OEE et des DEE chez les attachés commerciaux et représentants

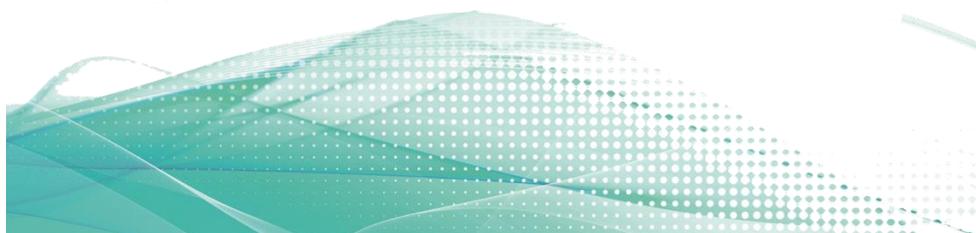


Source : DARES, Pôle emploi

Tab 17 – Projets de recrutements BMO 2017 (Pôle emploi)

BMO 2017	Projets Recrutement	Difficultés Recrutement (%)	Emplois Saisonniers
Attachés commerciaux	933	59	0,1
Représentants auprès des particuliers	422	86,7	1,5

Source : DARES, Pôle emploi



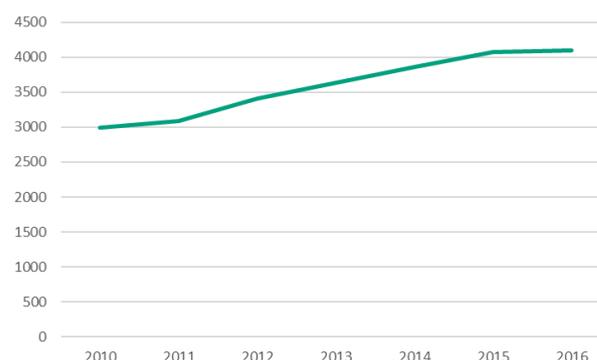
3.4 – Focus sur les métiers « Cadres commerciaux et technico-commerciaux »

Les cadres commerciaux peuvent trouver des débouchés dans de nombreux secteurs d'activité même si les activités commerciales concentrent une part non négligeable d'opportunités. En région Centre-Val de Loire les effectifs cadres ont peu évolué depuis 2009 malgré les multiples déconvenues conjoncturelles désormais bien connues. En effet, ces fonctions se distinguent aussi bien lors des phases de restructuration et de réorientation de l'activité, que lors des phases de croissance et d'expansion où ils sont particulièrement attendus sur leurs capacités à matérialiser et coordonner des stratégies commerciales.

Une hausse continue des demandeurs d'emploi

A l'instar de nombreux métiers spécifiques à la coopération agricole, le nombre de demandeurs d'emploi enregistre une croissance tout au long des quatre années d'observation (2010 – 2016). Cette augmentation atteint +37% pour les demandeurs de catégorie A, B et C.

Graph 43 - Evolution de la DEFM cat A et ABC des cadres commerciaux et technico-commerciaux » (DARES, Pôle emploi)



Une croissance de la demande d'emploi quel que soit le profil du demandeur...

Considérant les qualifications et compétences attendues pour exercer les métiers de cette famille d'activité professionnelle, une majorité des demandeurs sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (78 % ont au moins un diplôme équivalent au BTS). Plus diplômés, ces chômeurs sont aussi plus âgés puisque seuls 6% ont moins de 25 ans contre près de 34% de séniors de 50 ans et plus.

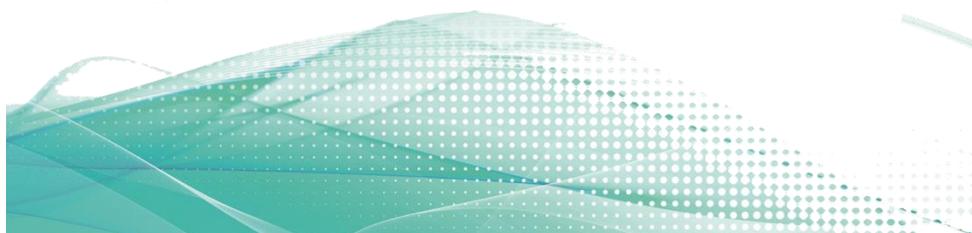
Sans réelle surprise, la ventilation par niveau de qualification permet de relever une majorité d'ex techniciens, agents de maîtrise ou cadres (65%). Toutefois, près de 30% des demandeurs n'ont jamais occupés des postes de cadres et plus d'un tiers des effectifs étaient même ouvriers ou employés

séniors (+7.6% entre décembre 2013 et décembre 2014) et les demandeurs de longue durée (+17%).

Tab 18– Caractéristiques de la DEFM cat ABC de la FAP « Cadres et technico commerciaux » (DARES, Pôle emploi)

DEFM ABC	DEFM décembre 2016	Part décembre 2016	Evolution n-1
Moins de 25 ans	248	6%	-14%
25 à 49 ans	2436	59%	-1%
50 ans et plus	1413	34%	7%
NivII et plus	2328	57%	3%
NivIII	860	21%	-3%
NivIV	741	18%	-4%
NivV	97	2%	7%
NivVI	71	2%	16%
Employé Non Qual	166	4%	9%
Employé Qual	1210	30%	2%
Non précisé		0%	#DIV/0!
ONQ	19	0%	27%
OQ	29	1%	-15%
Technicien, Agents de maîtrise	2671	65%	0%
1 à 2 ans	991	24%	1%
Moins d'un an	2296	56%	-4%
Plus de deux ans	810	20%	16%

La croissance du nombre d'inscrits concerne tous les profils. Néanmoins, les plus impactés sont les



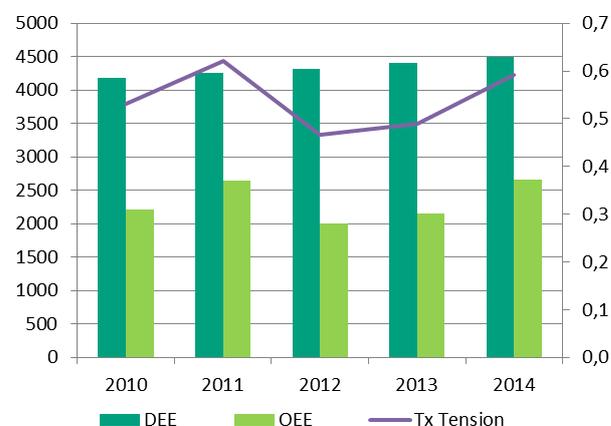
Des flux d'offres d'emploi enregistrées en hausse depuis 2012

Les offres d'emploi relatives aux postes de cadres commerciaux et technico-commerciaux ont diminué en 2012 avant de repartir sur une tendance positive au cours de ces dernières années. Dans le même temps, le volume des inscriptions a enregistré une croissance quasi continue. Le resserrement de l'écart entre les flux d'offres et de demandes s'accompagne d'une augmentation « modérée » des taux de tension. Cependant, ces métiers ne présentent donc pas de difficultés de recrutement statistiquement apparentes.

Les résultats de l'enquête sur les Besoins en Main-d'œuvre confirment ce constat : parmi les 229 projets de recrutements, plusieurs métiers apparaissent en tension où présentent des

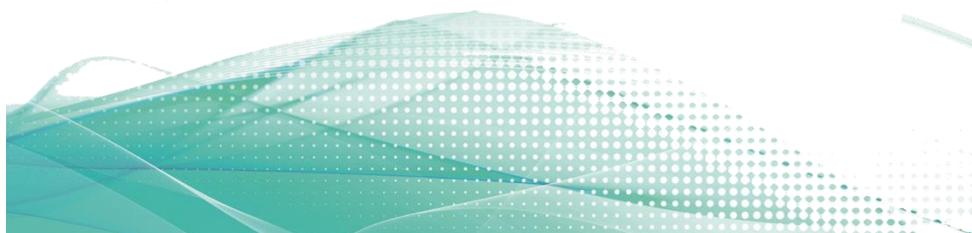
difficultés de recrutement. C'est notamment le cas des ingénieurs et cadres technico-commerciaux (68% des projets jugés difficiles).

Graph 44 – Evolution des OEE et des DEE chez les employés administratifs d'entreprise (DARES, Pôle emploi)



Tab 19 – OEE et DEE des ROME associées à la famille d'activité « Employés administratifs d'entreprise » (DARES, Pôle emploi)

Libellé Métier	Projets Recrutement	Difficultés Recrutement (%)	Emplois Saisonniers (%)
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	229	68,5	0



3.5 Focus sur les métiers d' « Ouvriers Qualifiés de la manutention »

Principale famille d'activité professionnelle de la fonction production des coopératives agricoles, les ouvriers qualifiés de la manutention trouvent naturellement de nombreux débouchés dans le transport et la logistique, mais aussi dans les activités de commerce.

Une hausse continue du nombre de demandeurs d'emploi à la recherche d'un métier d'ouvrier qualifié de la manutention

Entre 2010 et 2017, le nombre de demandeurs d'emploi (catégories ABC) a fortement augmenté. Cette forte progression s'inscrit dans un contexte conjoncturel peu favorable, notamment à partir du quatrième trimestre de l'année 2011 (et l'entrée dans une nouvelle phase de récession économique). Cette tendance reste toutefois comparable à une grande majorité de métiers, notamment au cours de cette période. La situation tend toutefois à se stabiliser sur les derniers mois de l'observation, en lien avec une légère amélioration du contexte conjoncturel.

Près de 8 demandeurs d'emploi sur 10 sont titulaires d'un diplôme au plus équivalent au CAP, une proportion équivalente à celle des ouvriers non qualifiés. La faible proportion de bacheliers (17%) peut s'expliquer par la propension de cette catégorie de demandeurs à accéder à des postes qualifiés par le biais de l'expérience professionnelle. En effet, ces demandeurs sont relativement âgés puisque la part des moins de 25 ans ne dépasse pas 12.5%.

Outre les diplômés, le chômage tend également à progresser sensiblement chez les séniors de 50 ans et plus (+13%) ainsi que chez les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de deux ans (+25%).

Une forte diminution des flux d'offres d'emploi enregistrées

Les offres d'emploi concernant les postes d'ouvriers qualifiés de la manutention ont augmenté jusqu'en 2011 pour ensuite se réduire de manière significative. Les inscriptions, quant à elles, ont continué d'augmenter jusqu'en 2012 avant de se stabiliser par la suite. Ces évolutions

L'accès au marché du travail apparaît effectivement plus problématique pour ces profils, des difficultés qui tendent d'ailleurs à s'amplifier au cours de ces dernières années.

Graph 43 - Evolution de la DEFM cat ABC des « Ouvriers qualifiés de la manutention » (DARES, Pôle emploi)



Tab 18 – Caractéristiques de la DEFM cat ABC de la FAP « Ouvriers qualifiés de la manutention » (DARES, Pôle emploi)

DEFM ABC	DEFM mars 2017	Part mars 2017	Evolution n-1
Moins de 25 ans	980	12%	0%
De 25 à 49 ans	5620	67%	2%
50 ans ou plus	1750	21%	10%
Niveau II et +	120	1%	0%
Niveau III	290	3%	4%
Niveau IV	1470	18%	4%
Niveau V	4880	58%	3%
Niveau Vbis	750	9%	-1%
Sans diplôme	830	10%	6%
Moins de 1 an	4220	51%	9%
1 à 2 ans	1580	19%	-9%
2 ans et +	2540	30%	2%

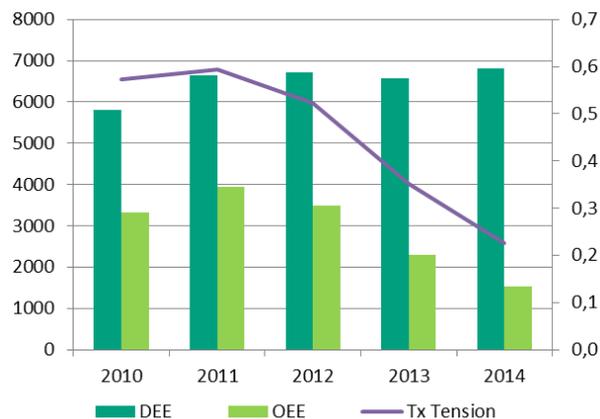
ont ainsi permis de réduire les taux de tension, qui n'ont jamais été très élevés.

Les métiers qui concentrent le plus d'offres et de demandes d'emploi enregistrées sont la conduite d'engins, le magasinage et préparation de commande ainsi que la conduite d'engins de déplacement des charges. Selon les statistiques, aucun métier ne présente de difficulté de



recrutement pour les entreprises. La dernière enquête Pôle emploi sur les Besoins en Main-d'œuvre (2016) confirme ce constat : Parmi les 483 projets de recrutement d'ouvriers qualifiés de la manutention identifiés en région Centre-Val de Loire, 43% sont jugés difficiles en matière de recrutement. Une part qui reste relativement contenue. Néanmoins, il convient de noter que sur le terrain, la réalité est un peu plus contrastée car les professionnels sont souvent attirés par des secteurs recruteurs jugés plus attractifs par rapport à leurs conditions de travail

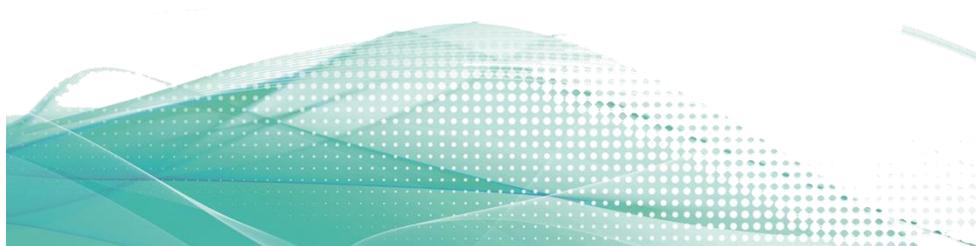
Graph 44 – Evolution des OEE et des DEE chez les ouvriers qualifiés de la manutention



Source : DARES, Pôle emploi

Tab 19 – Projets de recrutements BMO 2017 (Pôle emploi)

Libellé Métier	Projets Recrutement	Difficultés Recrutement (%)	Emplois Saisonniers (%)
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	604	27,5	49,6
Responsables magasinage	69	0	2,4



3.6 – Focus sur les métiers « Conducteurs de véhicules – Conducteurs de transport de marchandises »

Les conducteurs de véhicules peuvent trouver des débouchés dans les coopératives qui intègrent certaines activités logistiques et de transports. Il convient bien évidemment de noter que les métiers de conducteurs couvrent une grande variété de profils allant des chauffeurs routiers, taxis et chauffeurs de véhicules sanitaires. Tous ne sont donc pas identifiés ou présents dans les activités logistiques des coopératives. En effet, parmi les huit codes ROME associés à la famille d'activité, seules la conduite de transport de marchandises (courte et longue distance) et la conduite et livraison par tournées peuvent raisonnablement être rattachée au secteur coopératif. Les données traitées dans cette partie sont donc uniquement filtrées sur les code ROME N4101 et N4105.

Une évolution de la demande d'emploi marquée par des fluctuations saisonnières

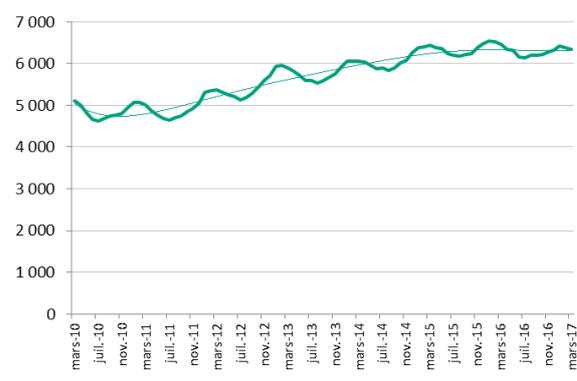
La Demande d'Emploi en Fin de Mois a progressé de +23% pour l'ensemble des catégories A, B et C entre mars 2010 et mars 2017. Le rythme de croissance de la DEFM reste cependant plus contenu comparativement aux autres métiers associés au domaine professionnel du transport et de la logistique. Il convient également de noter l'importance des fluctuations inter saisonnières marquées notamment par des pics d'inscriptions en janvier et des minimas les mois de la saison estivale.

Une hausse de la demande d'emploi davantage marquée chez les seniors et les moins diplômés

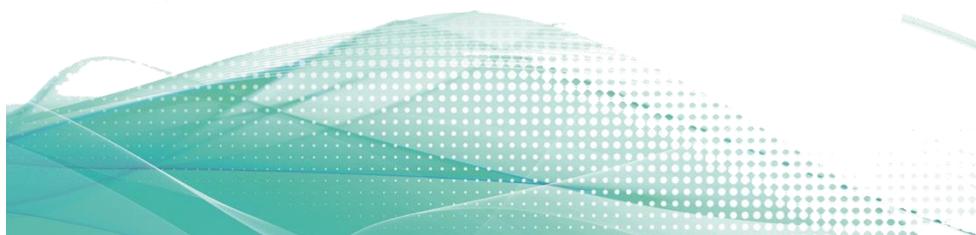
Recueillant 6% des demandeurs d'emploi à la recherche d'un métier de conducteur de transport de marchandises, les jeunes de moins de 25 ans constituent la catégorie la plus faiblement représentée. Il s'agit également de la seule catégorie de demandeurs à enregistrer une baisse du nombre d'inscrits (-8.3% sur 1 an). En revanche, les seniors de 50 ans et plus représentent plus d'un quart des effectifs inscrits et sont en augmentation de 9% par rapport à l'année dernière.

Les métiers de la conduite de transport de marchandises sont généralement accessibles via des certifications. Certains CAP (Livreur, conduite routière...) peuvent également faciliter l'accès.

Graph 45 - Evolution de la DEFM cat ABC des conducteurs de transport de marchandises » (DARES, Pôle emploi)



Ainsi, une large majorité (60%) est au moins titulaire d'un diplôme de niveau V alors que les non diplômés ou faiblement diplômés (niveaux Vbis et VI) représentent moins d'un quart des effectifs. A l'instar de la tranche d'âge des plus de 50 ans, le volume de non-diplômés parmi les demandeurs augmente sensiblement (+11% sur 1 an).



Tab 20– Caractéristiques de la DEFM cat ABC des « Conducteurs de transports de marchandises» (Source : DARES, Pôle emploi) (DARES, Pôle emploi)

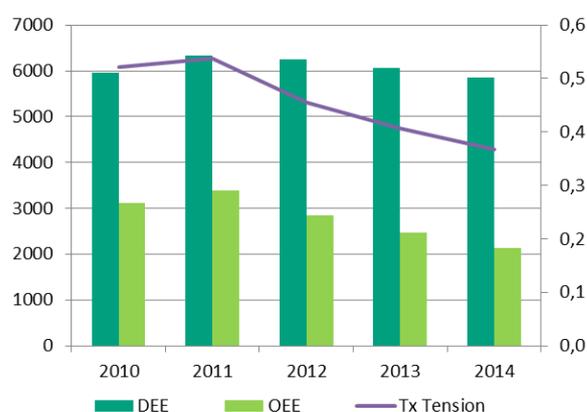
DEFM ABC	DEFM mars 2017	Part mars 2017	Evolution n-1
Moins de 25 ans	350	6%	-15%
De 25 à 49 ans	4040	64%	-3%
50 ans ou plus	1950	31%	4%
Niveau II et +	90	1%	-18%
Niveau III	230	4%	5%
Niveau IV	920	15%	1%
Niveau V	3750	59%	-3%
Niveau Vbis	520	8%	-9%
Sans diplôme	820	13%	3%
Moins de 1 an	3470	55%	4%
1 à 2 ans	1170	18%	-17%
2 ans et +	1690	27%	-1%

Des flux d’offres d’emploi enregistrées en repli depuis 2011

Le secteur du transport et de la logistique, principal émetteur d’offres d’emploi de conducteurs et chauffeurs, a été impacté par les perturbations économiques bien présentes ces dernières années. Il n’est donc pas étonnant de constater une décroissance soutenue des offres d’emploi enregistrées depuis 2011 (-37% entre 2011 et 2014). Dans le même temps, les flux de demandes d’emploi enregistrées ont également décliné mais sur un rythme bien plus modéré (-8% sur la période). L’amplification de l’écart entre les flux d’offres et de demandes s’accompagne d’une diminution des taux de tension.

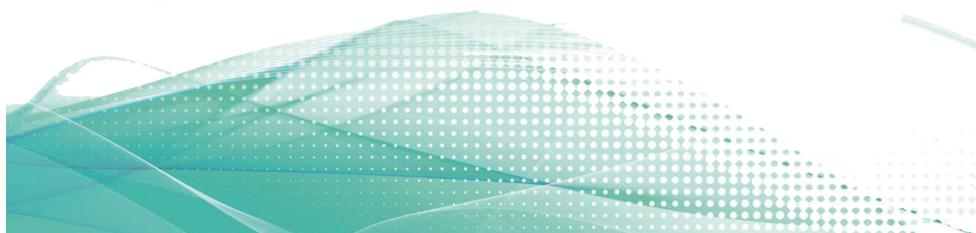
Les résultats de l’enquête sur les Besoins en Main-d’œuvre 2017 permettent toutefois de mettre en relief certaines difficultés de recrutement, notamment pour les conducteurs et livreurs sur courte distance (76% des projets de recrutement étant jugés difficiles).

Graph 46– Evolution des OEE et des DEE chez les conducteurs de transport de marchandises (DARES, Pôle emploi)



Tab 21 – Projets de recrutements BMO 2017 (Pôle emploi)

Libellé Métier	Projets Recrutement	Difficultés Recrutement (%)	Emplois Saisonniers (%)
Conducteurs routiers	802	55%	15%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	423	75%	12%



3.7 Focus sur les employés qualifiés de la comptabilité

Les fonctions de services supports des coopératives agricoles associent un large éventail de métiers. Les employés qualifiés de comptabilité est la famille professionnelle la plus représentée en volume. En dehors du milieu coopératif, ces employés peuvent trouver des débouchés dans la grande majorité des secteurs d'activité. En effet, la loi impose à toutes entreprises, associations ou administrations d'enregistrer toutes les opérations comptables et financières. De plus, les champs d'interventions de ces employés sont variés (achats, ventes, investissement, gestion de la paie...).

Une stabilisation de le DEFM, toutes catégories confondues depuis la fin de l'année 2013

Après avoir fortement progressé jusqu'au troisième trimestre 2013, le nombre de demandeurs d'emploi tend à se stabiliser. Cette tendance récente se démarque des observations généralement faites dans les autres familles d'activités professionnelles. En effet, la multiplicité des secteurs recruteurs et des débouchés potentiels qui sont peu à peu réapparus avec la reprise de l'activité économique (même modeste) ont contribué à ralentir puis contenir la hausse du chômage.

Graph 47- Evolution de la DEFM cat ABC des employés qualifiés de la comptabilité (DARES, Pôle emploi)



Des demandeurs d'emploi diplômés et qualifiés

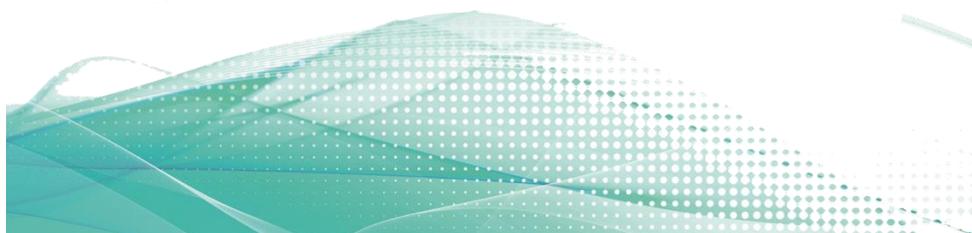
Les demandeurs d'emploi présentent des niveaux de formation relativement élevés puisque 80% sont titulaires d'un diplôme au moins équivalent au baccalauréat et 47% sont diplômés de l'enseignement supérieur. En effet, les métiers de la comptabilité ont évolué et se sont complexifiés. Ainsi, le niveau de formation requis a augmenté. Aujourd'hui, si le bac professionnel peut permettre d'accéder à des postes d'assistants comptables, la majorité des métiers de la comptabilité exigent désormais des niveaux de formation plus élevés (niveau BTS et supérieur). Néanmoins, il convient d'indiquer que les fonctions d'employés qualifiés s'apparentent davantage ici à des postes d'assistants comptables.

Enfin, l'évolution de la demande d'emploi varie selon les profils. Si les jeunes de moins de 25 ans et les demandeurs inscrits depuis moins d'un an tendent à diminuer, la situation est inversée chez les seniors (+7.4%), les demandeurs d'emploi de longue durée (+17%) et les moins diplômés (+6%).

Tab 22 – Caractéristiques de la DEFM cat ABC de la FAP « Employés qualifiés de la comptabilité » (DARES, Pôle emploi)

DEFM ABC	DEFM mars 2017	Part mars 2017	Evolution n-1
Moins de 25 ans	280	11%	-3%
De 25 à 49 ans	1540	62%	1%
50 ans ou plus	690	28%	1%
Niveau II et +	360	14%	0%
Niveau III	990	40%	-1%
Niveau IV	730	29%	4%
Niveau V	380	15%	-5%
Niveau Vbis	20	1%	0%
Sans diplôme	20	1%	0%
Moins de 1 an	1350	54%	2%
1 à 2 ans	520	21%	-7%
2 ans et +	1150	46%	-3%

Compte tenu de l'importance des diplômés du supérieur, ces niveaux de formation peuvent apparaître en décalage avec le niveau de qualification des postes précédemment occupés. En effet, la part des employés qualifiés atteint 86%.



Une relative stabilité du nombre d'offres d'emploi sur le marché du travail

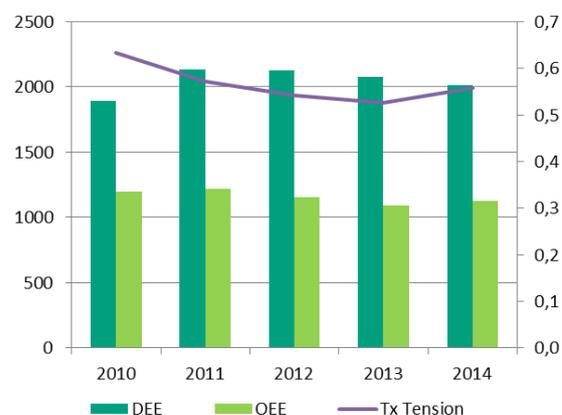
Les offres d'employés qualifiés de la comptabilité ne connaissent pas d'évolution notable au cours de la période d'observation. En revanche, les flux de demandes d'emploi enregistrées tendent à diminuer : entre 2011 et 2014, les DEE ont reculé de près de 6%.

Bien que l'écart entre offres et demandes tend à se réduire, l'analyse purement statistique de ce rapport ne permet pas de relever un quelconque phénomène de tension sur le marché du travail.

Compte tenu du grand nombre de secteurs d'activités dans lesquels les employés peuvent exercer, ces métiers apparaissent plus sensibles à la conjoncture économique. Ainsi, un regain de croissance économique peut s'accompagner d'une augmentation plus conséquente des offres et générer ponctuellement des difficultés de recrutement. Toutefois, la montée en qualification déjà observée sur la plupart des métiers d'employés qualifiés, pourrait potentiellement se traduire par un report progressif des créations d'emplois vers d'autres métiers nécessitant

davantage de fonctions d'expertise (techniciens administratif et de gestion par exemple).

Graph 48 – Evolution des OEE et des DEE chez employés qualifiés de la comptabilité (DARES, Pôle emploi)



Tab 23 – Projets de recrutements BMO 2017 (Pôle emploi)

Libellé Métier	Projets Recrutement	Difficultés Recrutement (%)	Emplois Saisonniers (%)
Employés de la comptabilité	611	56%	6%

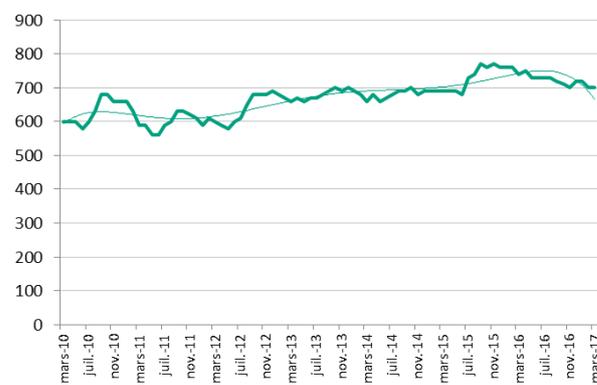


3.8 – Focus sur les métiers « Techniciens des services administratifs et comptables »

Cette famille de métiers associe l'ensemble des techniciens en charge de la comptabilité, des ressources humaines et des services administratifs. A l'instar des employés qualifiés de la comptabilité, ces professionnels exercent leur activité dans des secteurs très variés. Bien que leur nombre ait fortement augmenté au cours de ces trente dernières années, la période plus récente (depuis 2011) reste marquée par un repli du nombre de salariés, lié sans surprise au ralentissement de l'activité économique.

Une diminution récente du nombre de demandeurs d'emploi

L'analyse de l'évolution des inscrits à la recherche d'un métier de la famille professionnelle permet de mettre en relief une légère diminution des effectifs, constat plutôt rare compte-tenu de l'environnement économique.



Graph 49 - Evolution de la DEFM cat ABC des techniciens des services administratifs (DARES, Pôle emploi)

Une évolution de la demande d'emploi variable selon le profil des chômeurs

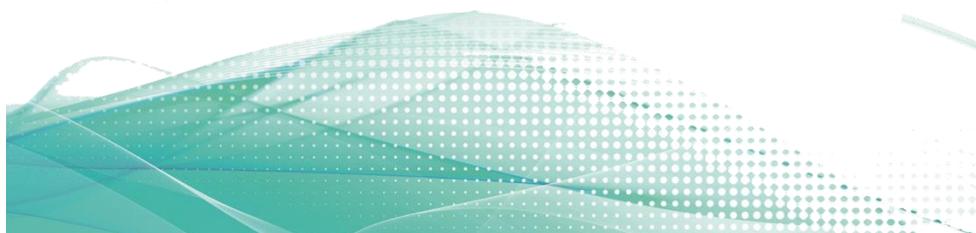
Compte tenu des qualifications et compétences attendues pour exercer les métiers de cette famille d'activité professionnelle, la très grande majorité des demandeurs sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (74% ont au moins un diplôme équivalent au BTS). Ce haut niveau de formation s'accompagne également d'un haut niveau de qualification : 94% des demandeurs ont déjà occupé un poste de technicien ou agent de maîtrise.

Malgré la relative baisse de la demande d'emploi entre mars 2016 et mars 2017, les tendances varient selon les profils analysés. Ainsi, les inscrits de moins de 25 ans, les diplômés de l'enseignement supérieur et les inscrits depuis

moins d'un an tendent à décroître. A contrario, les moins diplômés et les demandeurs d'emploi de longue durée continuent d'augmenter au cours de la période d'observation.

Tab 24 – Caractéristiques de la DEFM cat ABC de la FAP « Techniciens des services administratifs » (DARES, Pôle emploi)

DEFM ABC	DEFM mars 2017	Part mars 2017	Evolution n-1
Moins de 25 ans	60	9%	-25%
De 25 à 49 ans	460	66%	-8%
50 ans ou plus	170	24%	0%
Niveau II et +	210	30%	-9%
Niveau III	340	49%	-6%
Niveau IV	90	13%	13%
Niveau V	60	9%	-14%
Niveau Vbis	0	0%	
Sans diplôme	0	0%	
Moins de 1 an	380	54%	-5%
1 à 2 ans	150	21%	-12%
2 ans et +	170	24%	6%



Des difficultés de recrutement principalement concentrées sur la profession de comptable

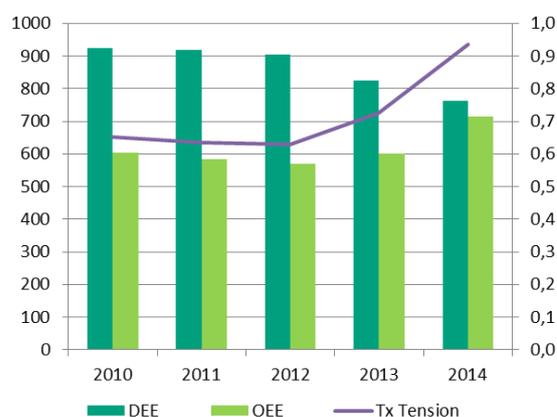
Depuis 2012, les flux d'offres d'emploi de techniciens enregistrent une croissance particulièrement soutenue (+26%). En concomitance, le volume de demandes d'emploi enregistrées est fortement orienté à la baisse (-16%). Ainsi, pour l'année 2014, il est comptabilisé presque autant d'offres que de demandes, une situation qui se traduit par une amplification des difficultés de recrutement.

Le degré de ces difficultés varie selon les professions retenues. Les métiers de la comptabilité restent particulièrement tendus sur le marché du travail. En 2014, Pôle emploi recensait 518 offres pour seulement 427 demandes. Cette situation s'est d'ailleurs dégradée par rapport à 2013 et pourrait même se poursuivre les années suivantes compte tenu de l'amélioration progressive (bien que modérée) de la conjoncture économique.

Cette problématique de recrutement peut en partie s'expliquer par l'importance des mobilités au sein de la famille professionnelle. En effet, certains profils de comptable restent en général en poste quelques années seulement avant d'évoluer

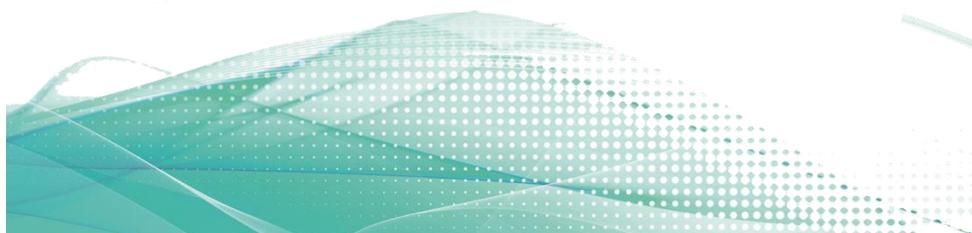
assez rapidement vers des postes connexes très attractifs tels que les ressources humaines ou encore l'encadrement. Les postes sont donc plus difficiles à pourvoir compte tenu du niveau d'expérience attendu des candidats.

Graph 50 – Evolution des OEE et des DEE chez les techniciens des services administratifs (DARES, Pôle emploi)



Tab 25 – Projets de recrutements BMO 2017 (Pôle emploi)

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Techniciens des services comptables et financiers	102	75%	1%
Techniciens des services administratifs	90	40%	6%



4 › Formation et parcours

L'identification des établissements et des formations associées aux différentes fonctions professionnelles de la coopération agricole a été faite sur la base du portefeuille des formations établies à l'issu d'un groupe de travail régional. Compte tenu du large spectre des métiers identifiés dans le secteur, cette approche formation sera traitée au regard de plusieurs focus couvrant les quatre grands corps de métiers caractéristiques de la coopération agricole.

Ainsi, le groupe « Production » rassemble deux focus spécifiques sur les filières de formation **agroalimentaire et industrie de process** ainsi que sur la filière **agricole de production**. Le groupe « Commercialisation » intègre un focus sur la filière de formation agricole commercialisation et la filière commerce. Enfin, les groupes « Logistique » et « Services supports / métiers de la comptabilité » sont déclinés par deux focus propres.

4.1 Groupe Production : Focus sur les filières de formation « Agroalimentaire » et « Industrie de process »

Une offre de formation principalement localisée en Eure-et-Loir et Indre-et-Loire

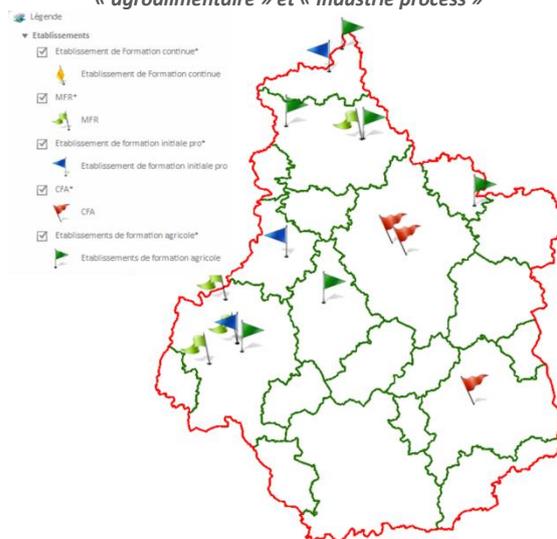
Il existe en région Centre-Val de Loire, à la rentrée 2015, 27 établissements proposant des formations menant vers les métiers de l'agroalimentaire, et plus globalement de l'industrie de process.

Ces établissements se concentrent pour l'essentiel dans le nord de la région (Dreux, Chartres) et la Touraine.

Il est ainsi recensé :

- Trois établissements de formation initiale scolaire (Lycée Maurice Viollette de Dreux, le Lycée Gustave Eiffel en Indre-et-Loire et le Lycée Ampère de Vendôme).
- Sept Lycées Agricoles (Lycée agricole Privé Notre Dame à La Loupe dans l'Eure-et-Loir, le Lycée général et technologique agricole à Sours dans l'Eure-et-Loir, le Lycée Agricole privé Gabriel Bridet à Anet dans l'Eure-et-Loir, le Lycée professionnel agricole de Beaune la Rolande et le Lycée de Chambray les Tours dans l'Indre-et-Loire).
- Quatre Centres de Formation d'Apprentis (CFA), à la Chapelle-Saint-Mesmin (45), Orléans, Bourges ainsi que Chartres.
- Trois Maisons Familiales Rurales (MFR), toutes localisées dans le département de l'Indre-et-Loire (Azay-le-Rideau, Neuvy-le-Roi et Tours)

Cart 03 – Localisation des établissements de formation « agroalimentaire » et « Industrie process »



Source : Rectorat Académie Orléans- Tours, Région Centre, DRAAF

Tab 27– Répartition des établissements de formation des domaines de formation « agroalimentaire » et « industrie process »

Zone d'emploi	Agricole	CFA	Formation continue	Formation initiale pro	MFR
Blois		1		1	
Bourges		1	1	1	
Chartres		2	1	2	
Dreux		1			1
Orléans			2	2	
Pithiviers		1		1	
Tours		1		2	1
Vendôme				1	1

Source : Rectorat, Conseil régional, DRAAF

Des formations allant du niveau V au niveau III

→ La filière de formation « Agroalimentaire » se structure autour d'un diplôme de niveau IV (Bac professionnel) et d'un diplôme de niveau III (BTS).

-Le **Bac Pro Bio-Industries de la transformation (BIT) et sa variante Bac Pro A Alimentation Bio-industrie de laboratoire.** Ce diplôme vise à former des professionnels capables d'assurer la commande et la coordination des opérations de production sur des installations automatisées. Ces professionnels sont également en mesure d'appliquer un planning de fabrication, de contrôler les installations de s'assurer au bon état de fonctionnement du matériel. Si l'industrie agroalimentaire reste l'un des principaux secteurs recruteur de ce type de profil, l'industrie pharmaceutique, cosmétique et parfumerie constitue également des débouchés potentiels. Ce diplôme est préparé dans trois établissements, le Lycée agricole de Chartres, le Lycée Maurice Viollette de Dreux et la MFR de Tours Val-de-Loire.

-Le **BTSA Sciences et Technologies des Aliments.** Ce diplôme de niveau III forme de futurs techniciens capables d'organiser la production, depuis la fabrication jusqu'au conditionnement. Ces derniers peuvent également intervenir en laboratoire, dans un service qualité, recherche et développement ou approvisionnement et commercialisation des produits alimentaires. L'industrie agroalimentaire constitue l'un des principaux secteurs recruteur des titulaires de ce diplôme. Ce diplôme est préparé en région dans deux établissements : Le CFA de l'Eure-et-Loir et le Lycée Professionnel Agricole de Chartres.

Une stabilité du nombre d'apprenants en formation

A la rentrée 2015, 377 élèves et 47 apprentis sont inscrits dans l'un des diplômes des filières de formation « Agroalimentaire », « industrie process ». Les CFA ont perdu depuis la rentrée 2012 une dizaine d'inscrits dans les formations du champ d'analyse. Dans le même temps, les Lycées professionnels affichent une progression des

→ La filière de formation « Industrie de process » s'organise en région autour de deux diplômes, de niveau CAP et Bac professionnel.

-Le **CAP Conducteur d'installations de production.** Ce diplôme doit permettre à son titulaire d'être en mesure d'assurer la conduite en production d'un système industriel. Il est capable de lancer la production, de conduire l'installation et contrôler la qualité des produits. Ce dernier trouve de nombreux débouchés dans l'industrie agroalimentaire, mais aussi dans la pharmacie, la cosmétologie, l'électronique, la métallurgie, et plus généralement dans l'ensemble des secteurs industriels dont les processus présentent un certain niveau d'automatisation. Ce diplôme est préparé au Lycée des Métiers Maurice Viollette de Dreux ainsi qu'au Lycée Professionnel Gustave Eiffel en Indre-et-Loire.

-Le **Bac pro Pilote de ligne de production.** Ce bac forme des professionnels capables de préparer la production sur une ligne automatisée ou semi-automatisée. Ils sont en mesure de conduire la ligne de production tout en coordonnant les opérateurs. Ils peuvent également intervenir soit sur la partie de transformation primaire du produit en exécutant des tâches centrées sur la conduite de l'installation de production, soit hors de la transformation primaire du produit sur des activités telles que le conditionnement en aval ou en amont (approvisionnement). Ces derniers trouvent ainsi des débouchés dans l'ensemble des industries de transformation, d'élaboration et de conditionnement et présentant des processus automatisés, coordonnés ou intégrés. A la rentrée 2014, ce diplôme est dispensé au CFAI Centre de La Chapelle-Saint-Mesmin et au Lycée Professionnel Ampère de Vendôme.

effectifs inscrits, notamment entre la rentrée 2014 et 2015 (+48 élèves).

Depuis la rentrée 2012, plusieurs changements sont intervenus concernant l'offre proposée en région. Dès la rentrée 2013, et dans le cadre de la réforme sur le Bac pro en trois ans, les CAP Conduite de systèmes industriels Option Agroalimentaire et option Fabrication et assemblage ont été supprimés pour être en partie rattaché au seul CAP encore existant en 2014, à



savoir le CAP Conducteur d'installations de production.

Des apprenants en niveau IV principalement

Les formations en baccalauréat professionnel concentrent plus de 79% des inscrits. Le Bac pro Bio-industries de transformation forme à lui seul

près des deux tiers des effectifs, suivi ensuite par le BTS Sciences et Technologies Alimentaires (STA), regroupant 12.5% des inscrits (voies scolaires et apprentissage).

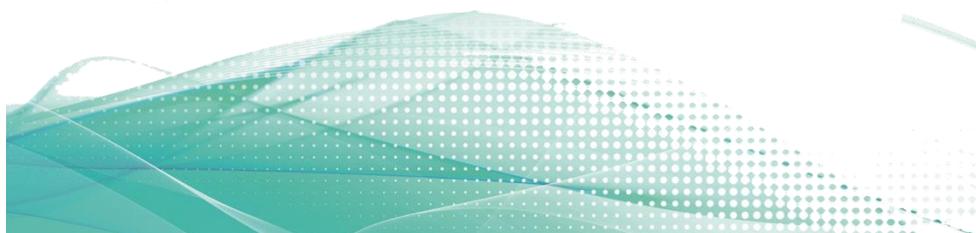
Tab 28– Répartition du nombre d'élèves inscrits par diplômes associés aux domaines de formation « agroalimentaire » et « industrie process »

Libellé diplôme	2012	2013	2014	2015
CAP CONDUCTEUR D'INSTALLATIONS DE PRODUCTION	28	33	29	43
CAP CONDUITE DE SYSTEMES INDUSTRIELS OPTION AGROALIMENTAIRE	10			
CAP CONDUIT.SYST.IND.OPT.FAB.ASSEMBL.	18			
BAC PRO AG ALIMENTATION BIO-INDUSTRIES LABORATOIRE	32	42	27	37
BAC PRO AG BIO INDUSTRIE DE TRANSFORMATION	133	150	133	163
BAC PRO BIO-INDUSTRIES DE TRANSFORMATION	72	73	69	63
BAC PRO PILOTAGE DES SYSTEMES DE PRODUCTION AUTOMATISEE	18	11		
BAC PRO PILOTE DE LIGNE DE PRODUCTION	10	20	35	36
BTSA STA PRODUITS ALIMENTAIRES	47	44	36	35
Total	368	373	329	377

Source : Rectorat, conseil régional, DRAAF

Tab 29 - Répartition du nombre d'apprentis par diplômes associés aux domaines de formation « agroalimentaire » et « industrie process »

Libellé diplôme	2012	2013	2014	2015
CAP CONDUCTEUR D'INSTALLATIONS DE PRODUCTION	2	5	4	1
CAP CONDUIT.SYST.IND.OPT.FAB.ASSEMBL.	3			
BAC PRO PILOTAGE DES SYSTEMES DE PRODUCTION AUTOMATISEE	4	1		
BAC PRO PILOTE DE LIGNE DE PRODUCTION	2	3	3	2
BTSA STA PRODUITS ALIMENTAIRES	10	6	7	6
DUT MESURES PHYSIQUES			8	11
DUT MESURES PHYS TECHN INSTRUMENTALES	10	12		
DUT QUALITE, LOGISTIQUE INDUSTRIELLE ET ORGANISATION			23	27
DUT QUALITE, LOGISTIQUE INDUSTRIELLE ET ORGANISATION OPTION ORGANISATION ET GESTION DES FLUX	24	28		
Total	55	55	45	47



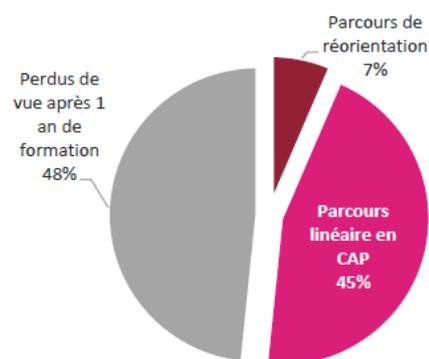
Une part importante de « perdus de vue »

- Parmi les jeunes inscrits en première année de CAP du domaine de formation « Industrie de process transverse » à la rentrée 2012, 45% ont poursuivi leur parcours de formation sur les deux années. Ce niveau apparaît inférieur de 12 points à celui enregistré pour la cohorte 2009 (57%). La moyenne d'âge des élèves inscrits et de 16,4 ans et la part des filles s'élève à seulement 10%. Les sortants de troisième représentent 42 % des jeunes entrants en CAP en 2012. Les sortants de SEGPA-IME représentent 39% des jeunes entrants en CAP.

- Parmi les jeunes inscrits en seconde professionnelle à la rentrée 2012 dans un BAC Pro associé au domaine « Industrie de process transverse », 59% ont poursuivi un parcours de formation sur les trois années (2012-2015). Cette part de « parcours linéaire » apparaît relativement faible par rapport à la moyenne calculée toutes formations confondues. Parmi les parcours non linéaires, 33% sont « perdus de vue » après une seule année de formation et 8% au niveau de la certification intermédiaire (ex BEP). Seules 10% des inscrits sont des filles. Les sortants de 3ème représentent 75% de ces jeunes entrants en 2012.

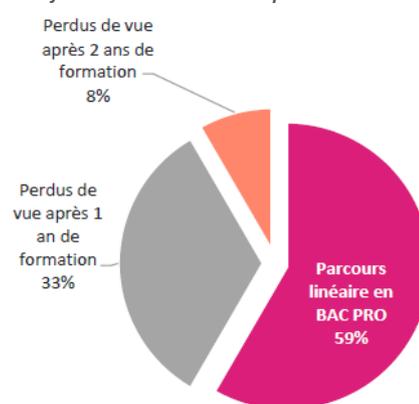
- Parmi les jeunes inscrits en seconde professionnelle à la rentrée 2012 dans un BAC Pro associé au domaine « Agro-alimentaire », 70% ont poursuivi un parcours de formation sur les trois années (2012-2015). Concernant le tiers des effectifs ayant suivi des parcours non linéaires, 11% sont « perdus de vue » après une seule année de formation et 15% au niveau de la certification intermédiaire. La part des filles est plus importante dans cette filière de formation, puisqu'elles apparaissent majoritaires (53% des inscrits). Les sortants de 3ème représentent 83% de ces jeunes entrants en 2012.

Graph 42 – Parcours de formation 2012-2015, en CAP du domaine de formation « Industrie de process transverse »



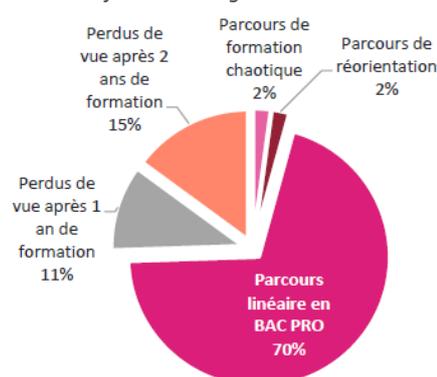
Source : ORFE – Observatoire de la voie professionnelle

Graph 43 – Parcours de formation 2012-2015, en Bac pro du domaine de formation « Industrie de process transverse »



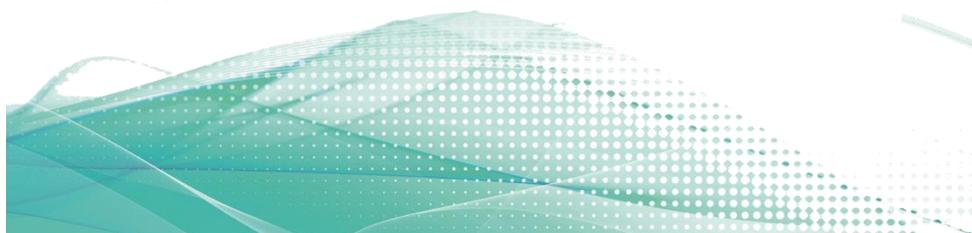
Source : ORFE – Observatoire de la voie professionnelle

Graph 44 – Parcours de formation 2012-2015, en Bac pro du domaine de formation « Agro-alimentaire »



Source : ORFE – Observatoire de la voie professionnelle

La formation continue à destination des demandeurs d'emploi



L'offre de formation continue à destination des demandeurs d'emploi est représentée en région Centre-Val de Loire par au moins cinq organismes de formation, dont l'Association pour la formation professionnelle des adultes ainsi que le Centre de Formation Continue de Sainte Croix St-Euverte à Orléans.

Trois titres professionnels sont dispensés en région :

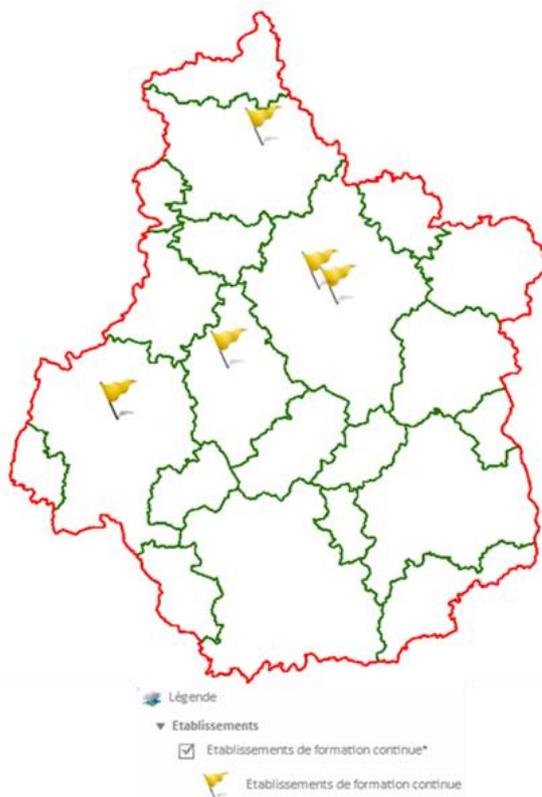
-Le Titre professionnel « Agent de fabrication industrielle » (proposé par l'AFPA)

-Le Titre professionnel « Conducteur d'installations et de machines automatisées » (proposé par l'AFPA)

-Titre professionnel « Technicien de production industrielle » (titre de niveau IV).

Un certificat de technicien spécialisé en bio production industrielle est également proposé à l'Institut des Métiers et des Technologies (IMT) de Tours.

Cart 03 : Répartition des établissements de formation continue des domaines de formation « Agroalimentaire » et « Industrie de process »



Source : Base Offre du Gip Alfa Centre

Focus sur l'Enseignement supérieur :

Il convient d'aborder le volet de l'enseignement supérieur lorsqu'il est question de la filière « Agroalimentaire », d'autant plus qu'elle apparaît relativement bien représentée en région.

En effet, deux DUT, trois Licences professionnelles ainsi qu'un Master professionnel sont dispensés en région :

-Le **DUT Qualité, Logistique et organisation (QLIO)**. Ce diplôme vise à former des techniciens supérieurs spécialisés dans la maîtrise des flux, le management de la qualité et l'optimisation de l'organisation. Le titulaire peut par exemple être recruté en tant que responsable de fabrication agroalimentaire.

-Le **DUT Mesures Physiques**. Les titulaires sont formés aux techniques de mesure, de traitement du signal et des données, à la caractérisation des matériaux ou bien encore au contrôle qualité. Ces compétences peuvent être exploitées dans

l'agroalimentaire même si les secteurs de l'automobile, de l'aéronautique et de l'électronique constituent les principaux débouchés.

-La **Licence Professionnelle Industrie agroalimentaire, alimentation, spécialité méthode et technique en analyse sensorielle**. Ce diplôme, préparé à l'UFR des sciences et techniques de l'Université de Tours, forme chaque année une vingtaine de techniciens supérieurs spécialisés en neurosciences et en métrologie sensorielle, compétences contribuant à la mise en pratique d'une politique de qualité gustative.

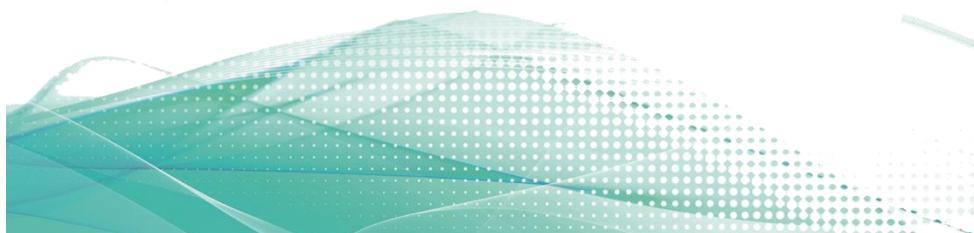
-La **Licence Professionnelle Transformations industrielles spécialité valorisation des ressources végétales**. Cette formation, dispensée à l'Antenne scientifique universitaire de Chartres, forme des professionnels capables de maîtriser les savoirs liés aux métiers dans les domaines techniques d'extraction et de purification, les techniques de



production et d'amélioration des végétaux, de la physiologie végétale, biochimie et chimie analytique. Si certains débouchés existent dans l'agroalimentaire, les secteurs de cosmétique et de la pharmacie restent les principaux recruteurs de cette catégorie de diplômés.

- **La Licence pro « Management des organisations, gestion des risques adaptée aux entreprises agricoles et agroalimentaires ».** Cette Licence forme de futurs cadres intermédiaires capables d'une approche transversale du risque dans le domaine de l'agriculture. Ces débouchés existent dans l'agroalimentaire mais aussi dans le secteur bancaire et assurantiel.

- **Le Master Sciences, Technologies, Santé Mention Biologie Intégrative et Agrosociétés Spécialité sensoriel et innovation en agroalimentaire.** Enseigné à L'UFR des Sciences et Techniques de l'Université de Tours, cette formation s'inscrit dans l'approfondissement des enseignements déjà proposés par la Licence professionnelle agroalimentaire, alimentation. Ce diplôme vise donc à former de futurs cadres maîtrisant les méthodes et les techniques nécessaires à la conception de produits alimentaires.



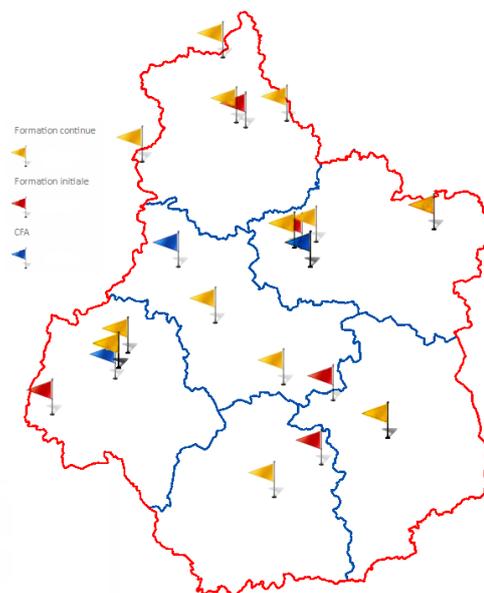
4.2 Groupe Logistique : Focus sur la filière de formation « Transport » et « Logistique »

Des établissements de formation répartis de manière relativement homogène sur la région.

Il existe en région Centre, à la rentrée 2015, 43 établissements proposant des formations menant aux métiers du transport et de la logistique (5 CFA, 9 établissements de formation initiale et 29 de formation continue) :

Ces établissements se concentrent pour l'essentiel dans les principales agglomérations de la région, notamment sur Orléans et Tours.

Cart 04– Répartition des établissements de formation des domaines de formation « logistique » et « transport »



Source : Rectorat, Conseil régional, DRAAF, base Offres du GIP Alfa Centre-Val de Loire)

Tab 30– Répartition des établissements de formation des domaines de formation « Electricité et électronique » (données rentrée 2015)

Zone d'emploi	CFA	Formation continue	Formation initiale pro
Blois		1	
Bourges		2	1
Chartres	1	2	1
Châteauroux		3	
Chinon			1
Dreux		2	
Issoudun	1		1
Montargis			1
Nogent-le-Rotrou		1	
Orléans	1	7	2
Romorantin-Lanthenay		1	
Tours	1	10	2
Vendôme	1		

Source : Rectorat, Conseil régional, DRAAF)

Des formations allant du niveau V au niveau II

L'offre de formation se structure autour de deux diplômes de niveau CAP, trois diplômes de niveau Bac pro, deux diplômes de niveau BTS et un niveau Bac +5.

Les diplômes de niveau V des domaines de formation transport et logistique identifiés en région sont les suivants :

- **CAP Agent d'entrepôt et messagerie** (proposé dans 7 établissements) : il forme des ouvriers qualifiés de la manutention qui seront chargés d'exécuter, en fonction des directives qu'ils reçoivent, les opérations de réception, de stockage, de préparation de commandes et

d'expédition. Les titulaires du diplôme sont amenés à exercer les métiers suivants : agent de réception, préparateur de commandes, conditionneur-emballeur, agent d'expédition, magasinier-cariste ou encore agent de messagerie. Si le transport & logistique constitue un des débouchés principal, il n'est pas le seul. Les secteurs du commerce et du conditionnement sont également à la recherche de ce type de profil.

- **CAP Conducteur routier de marchandises** (proposé dans 1 établissement). Il forme des conducteurs routiers de marchandises qui seront immédiatement opérationnels. Il permet d'accéder à des emplois de conducteurs de messagerie, conducteur livreur ou conducteur régional, national et international. Des spécialisations sont possibles : déménagement, denrées périssables, citerne, frigorifique, animaux vivants, convois exceptionnels.

Les diplômes de niveau IV du domaine de formation transport et logistique identifiés en région sont les suivants :

- **BAC PRO logistique** (proposé dans 12 établissements). Il forme des professionnels qui seront chargés de réaliser les opérations de réception et de mise en stock, de préparation de commandes et d'expédition de marchandises. Il contribue au suivi et à l'optimisation du stockage. Il maîtrise la conduite d'engins de manutention et peut également participer à la préparation et au suivi de transports routiers de marchandises. Il peut occuper les métiers de réceptionnaire, opérateur polyvalent en logistique, préparateur de commandes, agent logisticien, magasinier et employé d'un service logistique. Il peut rapidement être amené à accéder à des postes à responsabilités.

- **BAC PRO Transport** (proposé dans 2 établissements). Ce diplôme permet d'accéder aux

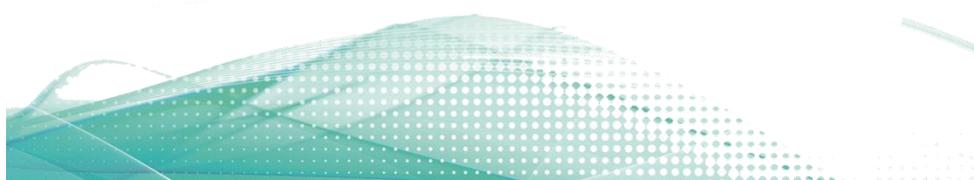
métiers d'assistant d'exploitation transport, opérateur de production transport, employé de transit, chargé d'expédition « overseas » débutant, assistant gestionnaire de parc de véhicules, employé service après-vente ou encore aide déclarant en douane.

- **BAC PRO Conducteur routier de marchandises** (proposé dans 3 établissements). Les titulaires du diplôme sont immédiatement opérationnels et intégrés aux mêmes emplois que pour le CAP conducteur routier de marchandises.

Les diplômes de niveau III du domaine de formation transport et logistique identifiés en région sont les suivants :

- **BTS Transport et prestations logistiques** (proposé dans 6 établissements). Il forme des professionnels qui auront en charge le suivi administratif et commercial des marchandises, principalement dans des entreprises de transport national et/ou international. Ils sont préparés à exercer, dans le cadre d'une première insertion professionnelle, les métiers d'agent de transit, adjoint au responsable d'exploitation, adjoint au responsable d'entrepôt, adjoint au responsable des expéditions, chargé du SAV, dispatcheur, assistant au responsable d'exploitation.

Il existe également en région plusieurs formations continues (titres professionnels, diplôme d'état, CQP ou formations certifiantes), adressées notamment aux professionnels du secteur ou demandeurs d'emploi, favorisant le développement de nouvelles compétences nécessaires à l'adaptation, l'évolution du titulaire de poste ou à une insertion plus aisée dans le secteur.



La formation initiale : un nombre d'apprenants qui repart à la hausse

A la rentrée 2013, 868 élèves et 161 apprentis sont inscrits dans l'un des six diplômes des domaines de formation « transport » et « logistique ». Les effectifs inscrits connaissent leur niveau le plus élevé en 2013, après une légère baisse en 2012. En revanche, le nombre d'apprentis n'a cessé de croître sur l'ensemble de la période.

Les formations qui concentrent le plus d'élèves sont le BAC PRO logistique et le BAC PRO

conducteur routier marchandises avec respectivement 52% et 21% des élèves inscrits (28% et 35% pour l'apprentissage). Par ailleurs, à la rentrée 2013, dans tous les établissements de la région formant aux diplômes du BAC PRO logistique et du BAC PRO conducteur de transport routier, les taux de pression étaient supérieurs à 1, c'est-à-dire que la formation est davantage demandée qu'elle ne possède de places. Il en va de même pour l'établissement d'Orléans qui forme au CAP entreposage et messagerie.

Tab 31– Répartition du nombre d'élèves inscrits par diplômes associés aux domaines de formation « Transport » et « logistique »

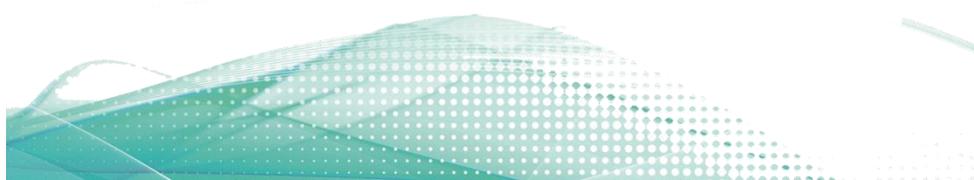
Libellé diplôme	2012	2013	2014	2015
CAP AGENT ENTREPOSAGE ET MESSAGERIE	114	118	114	133
CAP CONDUCTEUR ROUTIER MARCHANDISES	24	12		
BAC PRO CONDUCT TRANSP ROUT MARCHANDISE	111	180	190	199
BAC PRO LOGISTIQUE	448	449	454	455
BAC PRO TRANSPORT	70	74	49	65
BTS TRANSPORT ET PRESTATIONS LOGISTIQUES	28	35	25	28
Total	795	868	832	880

Source : Rectorat, conseil régional, DRAAF

Tab 32– Répartition du nombre d'apprentis par diplômes associés aux domaines de formation « Transport » et « logistique »

Libellé diplôme	2012	2013	2014	2015
CAP AGENT ENTREPOSAGE ET	24	24	25	23
BAC PRO LOGISTIQUE	49	45	45	43
BTS TRANSPORT ET PRESTATI	44	38	40	39
DUT GESTION LOGISTIQUE E	37	54	60	57

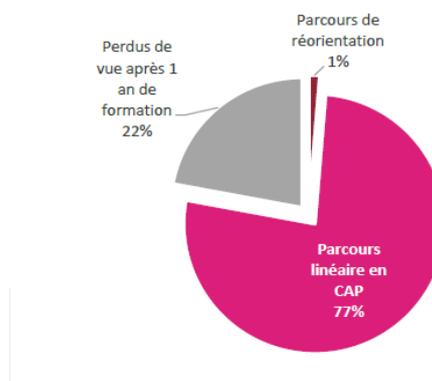
Source : Rectorat, conseil régional, DRAAF



Une plus faible proportion des « parcours linéaires » par rapport à la moyenne régionale

Dans le cadre des travaux réalisés par l'Observatoire de la voie professionnelle du Gip Alfa Centre, il est désormais possible de suivre le parcours de formation des inscrits en première année de bac pro (seconde pro) ou en première année de CAP jusqu'à leur insertion professionnelle. Le suivi de parcours est effectué à partir des effectifs entrés en 2012.

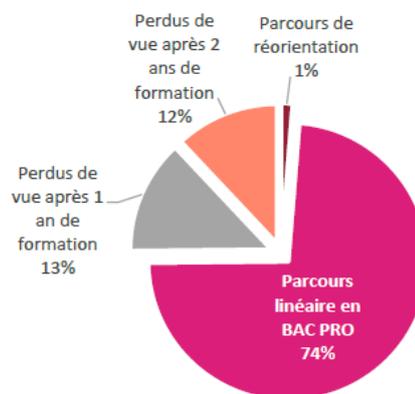
- Parmi les jeunes inscrits en première année de CAP du domaine de formation « Logistique » à la rentrée 2012, 77% ont poursuivi leur parcours de formation sur les deux années. La moyenne d'âge des élèves inscrits est de 16,6 ans et la part des filles est un peu plus importante que pour le BAC PRO puisqu'elle s'élève à 18%. Les sortants de troisième représentent 38 % des jeunes entrants en CAP en 2012. Les sortants de SEGPA-IME représentent 53% des jeunes entrants en CAP en 2012.



Source : ORFE – Observatoire de la voie professionnelle

Graph 45– Parcours type de formation pour les inscrits en CAP dans le domaine « Logistique » (cohorte 2012)

- Parmi les jeunes inscrits en seconde professionnelle à la rentrée 2012 dans un BAC Pro associé au domaine logistique, 74% ont poursuivi un parcours de formation sur les trois années (2012-2015). Parmi le dernier quart, 13% sont « perdus de vue » après une seule année de formation et 12% au niveau de la certification intermédiaire (ex BEP). La moyenne d'âge de ces élèves inscrits est de 16 ans et ils sont très majoritairement de sexe masculin (83%). Les sortants de 3ème représentent 84% de ces jeunes entrants en 2012.



Source : ORFE – Observatoire de la voie professionnelle

Graph 46– Parcours type de formation pour les inscrits en Bac Pro dans le domaine « Logistique » (cohorte 2012)

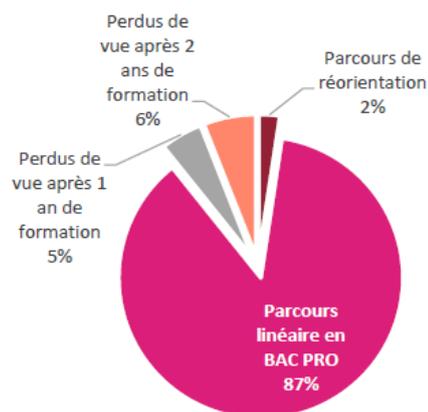
- Parmi les jeunes inscrits en seconde professionnelle à la rentrée 2012 dans un Bac Pro associé au domaine « Transport », 87% ont poursuivi un parcours de formation sur les trois années (2012-2015). La part de « perdus de vue » après une seule année de formation s'établit à 5%, et celle associée au niveau de la certification intermédiaire (ex BEP) à 6%. La moyenne d'âge de

ces élèves inscrits est de 16,3 ans et ils sont exclusivement de sexe masculin. Les sortants de 3ème représentent 86% de ces jeunes entrants en 2012.

Il convient également de noter que cette formation compte très peu d'apprentis puisque 80% des jeunes sont sous statut scolaire.



Graph 47– Parcours type de formation pour les inscrits en Bac Pro du domaine « Transport » (cohorte 2012)



Source : ORFE – Observatoire de la voie professionnelle

L'enseignement supérieur, peu de diplômés en région Centre

A la rentrée 2013, 401 élèves étaient inscrits dans un diplôme de l'enseignement supérieur consacré au transport et à la logistique. Les formations qui concentrent les plus gros effectifs sont le DUT

Gestion logistique et transport le DUT Qualité, logistique industrielle et organisation. Depuis 2009, ces diplômes enregistrent une évolution à la hausse du nombre d'inscrit. En 2013, un tout nouveau diplôme vient de s'ouvrir à l'université d'Orléans, un master 2 consacré à la logistique et au management de la performance industrielle.

Tab 33– Répartition du nombre d'élèves inscrits par diplômes du supérieur associés aux domaines de formation « Transport » et « logistique »

	2009	2010	2011	2012	2013
DUT Qualité, logistique industrielle et organisation	151	137	140	145	137
DUT Gestion logistique et transport	179	167	159	170	196
Licence Pro Gestion de la production industrielle - Chaîne logistique globale	45	37	39	34	33
Licence Pro Gestion de la production industrielle - logistique de production	34	28	34	26	26
Master 2 logistique, management de la performance industrielle	-	-	-	-	9
TOTAL	258	232	372	375	401

Source : ORES

La formation continue à destination des demandeurs d'emploi

Dans le cadre de la formation continue, 15 formations sont disponibles en région Centre, à savoir 11 titres professionnels, 3 formations diplômantes et un diplôme d'état, allant du niveau V au niveau III.

Formation de niveau V :

- TP Agent magasinier
- TP assistant d'exploitation en transport routier de marchandises
- TP cariste d'entrepôt
- TP conducteur du transport routier de marchandises
- TP conducteur du transport interurbain de voyageurs
- TP conducteur du transport routier sur tous véhicules
- TP préparateur de commande
- TP conducteur livreur
- DE Ambulancier
- CAP entreposage et messagerie

Formation de niveau IV :

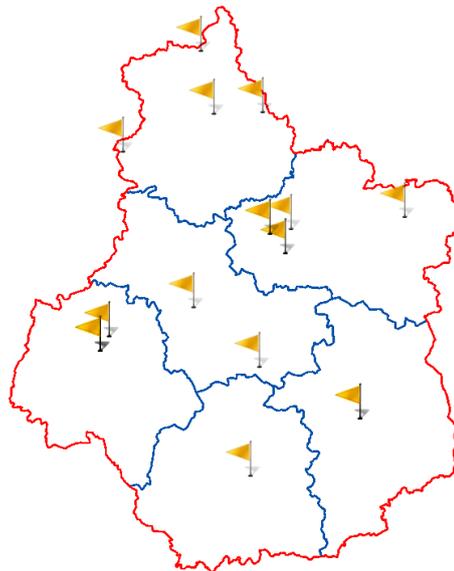
- BAC PRO Logistique

- TP technicien en logistique d'entreposage

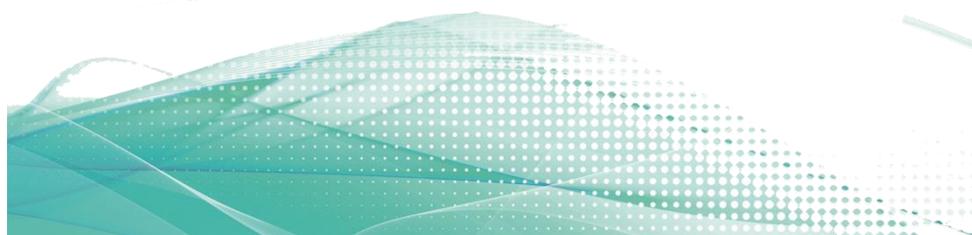
Formation de niveau III :

- TP technicien supérieur en méthode et exploitation logistique
- TP technicien supérieur en transport logistique option transport terrestre
- BTS Transport et prestations logistiques

Cart 04- Répartition des établissements de formation continue des domaines de formation « logistique » et « transport »



Source : Base Offres du Gip Alfa Centre



4.3 Groupe Production : Données synthétiques sur la filière de formation « Agriculture Production »

Des établissements de formation répartis sur l'ensemble de la région.

A la rentrée 2015, 45 établissements proposent des formations associées au domaine « Agriculture Production ». Ces établissements se répartissent de la manière suivante :

- 14 établissements d'enseignement agricole
- 5 MFR
- 12 CFA ou antennes de CFA
- 13 établissements de formation continue
- 1 établissement de formation initiale professionnelle (statut scolaire)

Tab 34 – Répartition des établissements de formation des domaines de formation « Agriculture production » (données rentrée 2015)

Zone d'emploi	Agricole	CFA	Formation continue	Formation initiale pro	MFR
Blois	2	1			
Bourges	2	1		1	
Chartres	2	1		1	
Châteaudun	1	1			
Châteauroux	2	1		2	
Chinon		1		1	
Gien				1	1
Le Blanc				1	
Montargis	1	1			1
Nogent-le-Rotrou					1
Orléans	1	2		2	
Tours	2	2		3	2
Vendôme	1	1		1	1

Source : Rectorat, Conseil régional, DRAAF

Des formations allant du niveau V au niveau III

La filière de formation « Agriculture – Production » se structure autour de deux diplômes de niveau CAP, trois diplômes de niveau Bac pro, un BP ainsi que cinq diplômes de niveau BTS/DUT.

Les diplômes de niveau V identifiés en région sont les suivants :

- **CAP Métiers de l'agriculture (y compris CAPA Production agricole, utilisation des matériels)** : Ce diplôme agricole doit permettre aux titulaires de travailler dans différents types d'exploitation agricole et d'être en charge de la conduite d'un élevage ou d'une production végétale. Le diplômé peut aussi être amené à travailler chez un maraicher, un pépiniériste, un horticulteur ou encore dans les domaines viticoles.

- **CAPA Soigneur d'équidés (CAPA Palefrenier soigneur)**. Il forme des ouvriers chargés d'assurer les soins aux chevaux (toilette, alimentation, soins élémentaires) ainsi que l'entretien des écuries et du matériel. Ce dernier peut travailler dans les haras, les exploitations d'élevage de chevaux, les centres équestres ou bien les centres d'entraînement de chevaux de course.

Les diplômes de niveau IV du domaine de formation « Agriculture – Production » identifiés en région sont les suivants :

- **BAC PRO Agricole Conduite et Gestion de l'entreprise agricole (spécialités « Elevage et valorisation du cheval », « Culture », « Elevage », « Vigne et vin »)**. Le titulaire de diplôme peut devenir responsable d'une entreprise agricole ou un salarié agricole hautement qualifié. Le diplômé doit être en mesure de gérer des cycles de productions, végétales ou animales au regard de ses connaissances en agroécosystème. Il peut également être amené à gérer une équipe de salariés.

- **BAC PRO Conduite et gestion de l'entreprise hippique (CGEH)**. Ce diplôme vise à former les futurs responsables d'entreprise dans les secteurs des courses hippiques, des activités de loisirs et de compétition. Il organise également le travail d'écurie, à savoir les soins aux animaux, la maintenance des bâtiments, des installations et des matériels.

- **BAC PRO Agricole Productions horticoles**. Ce diplôme forme des ouvriers hautement qualifiés ou responsable d'exploitation dans les secteurs des productions florales, légumières, fruitières ou encore en pépinière. Ces derniers procèdent à la préparation du sol et à la plantation, au semis et contrôlent la croissance des plants. Ils participent également à la récolte en respectant les critères de calibre et de qualité.

Il existe également deux autres spécialités proposées en région, le **Bac pro Productions animales** (éleveurs) et le **Bac pro Productions végétales agroéquipements**.

-**BP Responsable exploitation agricole**. Ce brevet professionnel est nécessaire à l'installation d'un agriculteur et permet d'obtenir une capacité professionnelle agricole.

Les diplômes de niveau III du domaine de formation « Agriculture – Production » identifiés en région sont les suivants :

- **BTS Agronomie Productions végétales**. Ce diplôme de l'enseignement supérieur peut mener à deux fonctions différentes : la production agricole ou le conseil (en chambre d'agriculture ou groupements de producteurs par exemple). Le diplômé peut aussi être amené à participer à des travaux de recherche, d'organiser une unité d'expérimentation ou bien d'exercer une activité commerciale dans une coopérative.

- **BTS Analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole (ACSE)**. Ce diplôme vise à former des professionnels pouvant occuper un emploi de conseiller, technicien agricole ou assistant clientèle. Ces derniers peuvent également évoluer vers des fonctions de chef d'exploitation,

La formation initiale : des effectifs inscrits relativement stables

A la rentrée 2015, 1688 élèves et 658 apprentis sont inscrits dans l'un des diplômes du domaine de formation « Agriculture - Production ». Les effectifs inscrits apparaissent stables sur la période d'observation 2012 à 2015.

Les formations qui concentrent le plus d'élèves sont le BAC PRO agricole CGEA ainsi que le BAC

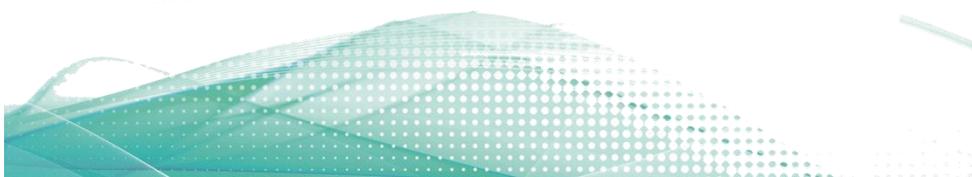
responsable de magasin ou d'unité d'approvisionnement.

- **BTS agricole Productions horticoles**. Ce diplôme forme les futurs techniciens supérieurs horticoles qui pourront exercer en tant que chef d'exploitation ou responsable de culture, chef d'équipe, conducteurs de travaux, dans une exploitation horticole. Ils peuvent également être conseillers ou techniciens d'expérimentation dans des structures de conseil et de développement.

- **BTS agricole Productions animales**. Ce BTS forme les étudiants à la gestion d'une exploitation agricole avec un élevage. Le diplômé peut ensuite travailler dans une exploitation en tant qu'éleveur indépendant ou comme salarié (chef d'équipe, conducteur de travaux, responsable d'élevage), ou encore comme conseiller technique ou commercial dans une coopérative agricole.

- **BTS agricole Viticulture-œnologie**. Le titulaire de ce BTSA peut exercer en tant que viticulteur responsable d'exploitation. En tant que salarié, il peut œuvrer en tant que chef de culture régisseur de domaines ou chef d'équipe. Des possibilités d'emploi peuvent également exister dans le négoce de vins, le conseil agricole ou le contrôle dans les coopératives viticoles.

PRO Agricole Productions animales. Plus globalement, les formations de niveau IV concentrent près de 70% des élèves inscrits sous statut scolaire et 43% des apprentis. Les formations supérieures de niveau III apparaissent également bien représentées en région avec 334 élèves et 205 apprentis. Le BTSA ACSE est celui qui cumule le plus d'inscrits, aussi bien sous statut scolaire qu'en apprentissage.



Tab 35- Répartition du nombre d'élèves inscrits par diplômes associés aux domaines de formation « Agriculture production »

Libellé diplôme	2012	2013	2014	2015
CAPA METIERS DE L'AGRICULTURE				66
CAPA PRODUCTION AGRICOLE, UTILISATION DES MATERIELS SPE PRODUCTIONS ANIMALES	17	34	37	20
CAPA PRODUCTION AGRICOLE, UTILISATION DES MATERIELS SPE PRODUCTIONS VEGETALES	22	23	29	15
CAPA PRODUCTIONS HORTICOLES SPE PRODUCTIONS FLORALES ET LEGUMIERES	40	41	32	23
CAPA SOIGNEUR D'EQUIDES	87	95	88	64
CAP DEVELPT: GEST.PTE EXPL.RURAL - TOM	15	15	16	
BAC PRO AG CGEA ELEV. & VALORISAT. DU CHEVAL	30			
BAC PRO AG CGEA SYST DOMINANTE CULTURES	202	189	196	198
BAC PRO AG CGEA SYST DOMINANTE ELEVAGE	351	350	347	356
BAC PRO AG CGEA VIGNE ET VIN	26	31	31	25
BAC PRO AG CONDUITE ET GESTION DE L'ENTREPRISE HIPPIQUE	51	90	81	79
BAC PRO AG PRODUCTIONS ANIMALES	232	234	215	233
BAC PRO AG PRODUCTIONS HORTICOLES	81	86	89	78
BAC PRO AG PRODUCTIONS VEGETALES AGROEQUIPEMENT	172	177	184	197
BTS AGRONOMIE PRODUCTIONS VEGETALES	34	32	32	30
BTS ANALYSE CDTE SYSTEM D'EXPLOI ACSE	106	112	99	100
BTS PRODUCTION HORTICOLE	25	34	33	27
BTS PRODUCTIONS ANIMALES	134	133	136	132
BTS VITICULTURE OENOLOGIE	34	35	39	45
Total	1659	1711	1684	1688

Source : Rectorat, conseil régional, DRAAF

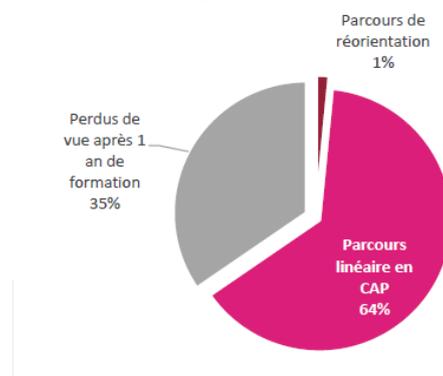
Tab 36- Répartition du nombre d'apprentis par diplômes associés aux domaines de formation « Agriculture production »

Libellé diplôme	2012	2013	2014	2015
CAPA METIERS DE L'AGRICULTURE				76
CAPA PRODUCTION AGRICOLE, UTILISATION DES MATERIELS SPE PRODUCTIONS ANIMALES	65	61	68	28
CAPA PRODUCTION AGRICOLE, UTILISATION DES MATERIELS SPE PRODUCTIONS VEGETALES	52	63	62	28
CAPA PRODUCTIONS HORTICOLES SPE PRODUCTIONS FLORALES ET LEGUMIERES	47	43	43	23
CAPA SOIGNEUR D'EQUIDES	12	9	14	11
CAPA VIGNE ET VIN	9	6	1	
CAP PRODUCTIONS HORTICOLES SPE PEPINIERE	16	16	12	4
BAC PRO AG CGEA ELEV. & VALORISAT. DU CHEVAL	5			
BAC PRO AG CGEA SYST DOMINANTE CULTURES	135	127	141	159
BAC PRO AG CGEA SYST DOMINANTE ELEVAGE	63	52	55	51
BAC PRO AG CONDUITE ET GESTION DE L'ENTREPRISE HIPPIQUE	28	33	21	21
BAC PRO AG PRODUCTIONS HORTICOLES	65	58	40	39
BPA V AG TPA / POLYCULTURE ELEVAGE	7	5		
BPA V AG TRAVAUX VIGNE ET VIN	7	1	1	
BP EDUCATEUR CANIN	3			
BP RESPONSABLE EXPLOITATION AGRICOLE	36	33	25	13
BTS AGRONOMIE PRODUCTIONS VEGETALES	41	39	38	51
BTS ANALYSE CDTE SYSTEM D'EXPLOI ACSE	70	91	104	118
BTS PRODUCTION HORTICOLE			12	22
BTS PRODUCTIONS ANIMALES	34	33	22	14
Total	695	670	659	658

Les parcours-types de formation dans le domaine « Agriculture – Productions animales élevage »

- Parmi les jeunes inscrits en première année de CAP du domaine de formation « Agriculture – Productions animales élevage » à la rentrée 2012, 64% ont poursuivi leur parcours de formation sur les deux années. La moyenne d'âge des élèves inscrits et de 16,3 ans et la part des filles est légèrement inférieure. Les sortants de troisième représentent 56 % des jeunes entrants en CAP en 2012. Les sortants de SEGPA-IME représentent 22%.

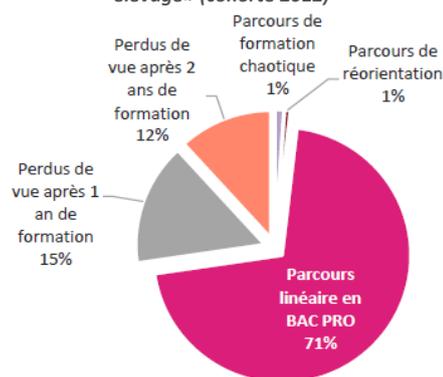
Graph 48– Parcours type de formation pour les inscrits en CAP dans le domaine « Agriculture – Productions animales élevage » (cohorte 2012)



Source : ORFE – Observatoire de la voie professionnelle

- Parmi les jeunes inscrits en seconde professionnelle à la rentrée 2012 dans un BAC Pro associé au domaine, 71% ont poursuivi un parcours de formation sur les trois années (2012-2015). Parmi les 29% associés à des parcours non linéaires, 15% sont « perdus de vue » après une seule année de formation et 12% au niveau de la certification intermédiaire. La moyenne d'âge de ces élèves inscrits est de 15.8 ans et ils sont majoritairement de sexe féminin (59%). Les sortants de 3ème représentent 79% de ces jeunes entrants en 2012.

Graph 49– Parcours type de formation pour les inscrits en Bac Pro dans le domaine « Agriculture – Productions animales élevage » (cohorte 2012)

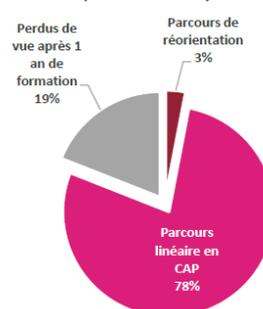


Source : ORFE – Observatoire de la voie professionnelle

Les parcours-types de formation « Agriculture – Productions végétales et horticoles »

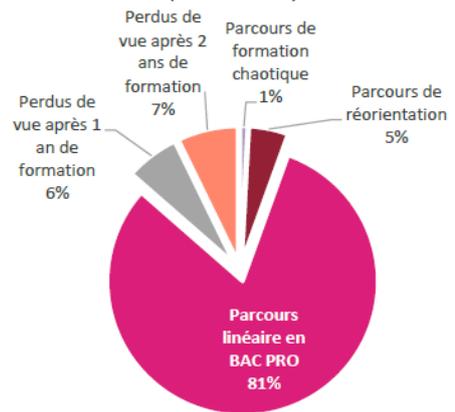
- Parmi les jeunes inscrits en première année de CAP du domaine de formation « Agriculture – Productions végétales et horticoles » à la rentrée 2012, 78% ont poursuivi leur parcours de formation sur les deux années. La moyenne d'âge des élèves inscrits et de 16,3 ans. Les jeunes inscrits dans ce parcours sont majoritairement des hommes (97%). Les sortants de troisième représentent 34 % des jeunes entrants en CAP en 2012. Les sortants de SEGPA-IME apparaissent plus nombreux (43%).

Graph 50– Parcours type de formation pour les inscrits en CAP dans le domaine « Agriculture – Productions végétales et horticoles » (cohorte 2012)

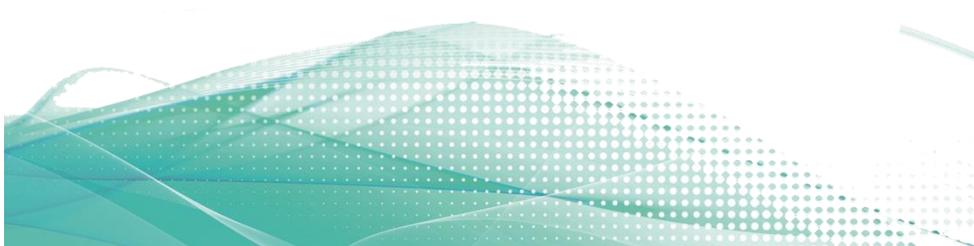


- Parmi les jeunes inscrits en seconde professionnelle à la rentrée 2012 dans un BAC Pro associé au domaine, 81% ont poursuivi un parcours de formation sur les trois années (2012-2015). Parmi les 20% associés à des parcours non linéaires, 6% sont « perdus de vue » après une seule année de formation, 7% au niveau de la certification intermédiaire et 5% sont en parcours de réorientation. La moyenne d'âge de ces élèves inscrits est de 15.7 ans et la part des filles est inférieure à 10%. Les sortants de 3ème représentent 78% de ces jeunes entrants en 2012.

Graph 51– Parcours type de formation pour les inscrits en Bac Pro dans le domaine « Agriculture – Productions végétales et horticoles» (cohorte 2012)



Source : ORFE – Observatoire de la voie professionnelle



4.4 Groupe Commercialisation : Données synthétiques sur la filière de formation « Agriculture Commercialisation »

Des établissements de formation principalement localisés dans capitales départementales.

A la rentrée 2015, 20 établissements proposent des formations associées au domaine « Agriculture Commercialisation ». Ces établissements se répartissent de la manière suivante :

- 11 établissements d'enseignement agricole et 8 MFR
- 1 établissement de formation continue (Pithiviers)

Tab 37- Répartition des établissements de formation des domaines de formation « Agriculture commercialisation » (données rentrée 2015)

Zone d'emploi	Agricole	Formation continue	MFR
Blois	2		
Bourges	2		
Chartres	2		
Chinon			1
Dreux	1		
Gien			1
Loches	1		
Orléans			1
Pithiviers	1		1
Tours	1	1	4
Vendôme	1		

Source : Rectorat, Conseil régional, DRAAF

Des formations de niveau V et IV

La filière de formation « Agriculture – Commercialisation » se structure autour d'un diplôme de niveau CAP, et de trois diplômes Bac Pro.

Le diplôme de niveau V identifiés en région est le suivant :

- **CAP Services aux personnes Vente en espace rural.** Ce diplôme forme des employés qualifiés en services aux personnes et en accueil-vente en espace rural, pour travailler dans les magasins traditionnels, des supermarchés de proximité ou certains commerces et qui exercent des activités de services. Dans le secteur des services aux personnes, l'employé peut intervenir auprès de publics variés (petite enfance, personnes handicapées, personnes âgées...). Ce dernier peut être employé dans des structures collectives d'hébergement (EHPAD, maisons de retraite...) ou des garderies et établissements scolaires.

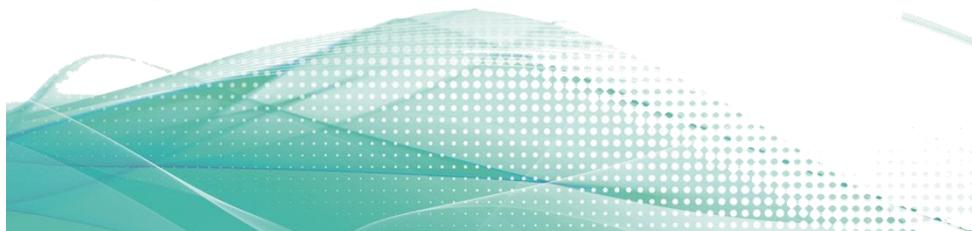
Les diplômes de niveau IV du domaine de formation « Agriculture – Production » identifiés en région sont les suivants :

- **BAC PRO Agricole Technicien conseil vente en alimentation option vins et spiritueux.** Le technicien vente et conseil qualité est

généralement employé dans des magasins ou des rayons spécialisés par des producteurs, des coopératives, des caves, des négociants, des chaînes de magasins spécialisés ou encore dans la grande distribution. Ce dernier possède une culture scientifique, économique, technique et commerciale. Il est amené à réceptionner, stocker et contrôler la conservation des produits en respectant les réglementations en vigueur.

- **BAC PRO Technicien conseil en animalerie.** Le titulaire de ce diplôme peut travailler dans une entreprise spécialisée dans la distribution d'animaux de compagnie, d'aliments, de produits et d'accessoires d'animalerie. Ce dernier contrôle l'exécution des tâches techniques et administratives liées à la vente. Il peut ensuite évoluer vers un poste de chef de rayon ou représentant pour la vente d'animaux.

- **BAC PRO Agricole Technicien conseil vente de produits de jardin.** Ce diplôme vise à former le futur technicien-conseil travaillant en jardinerie ou en rayon spécialisé d'une grande surface. Ce professionnel doit assurer la vente ou l'encadrement technique et l'animation d'une équipe de vendeurs. Il prend en charge les produits horticoles et de jardinage, de leur arrivée jusqu'à leur vente.



La formation initiale : des effectifs inscrits en augmentation

A la rentrée 2015, 521 élèves sont inscrits dans l'un des diplômes du domaine de formation « Agriculture - Commercialisation ». Les effectifs inscrits apparaissent en hausse sur la période d'observation 2012 à 2015. Il convient également de noter l'absence d'effectifs en apprentissage dans ce domaine de formation.

Les formations qui concentrent le plus d'élèves sont le CAP Agricole Services aux personnes et vente en espace rural qui accueille plus de la moitié des élèves suivi par le BAC PRO Agricole Technique et conseil de vente en animalerie. Par ailleurs, aucune formation de niveau supérieur (BTS) n'est identifiée en région lors de la rentrée 2015.

Tab 38– Répartition du nombre d'élèves inscrits par diplômes associés aux domaines de formation « Agriculture commercialisation »

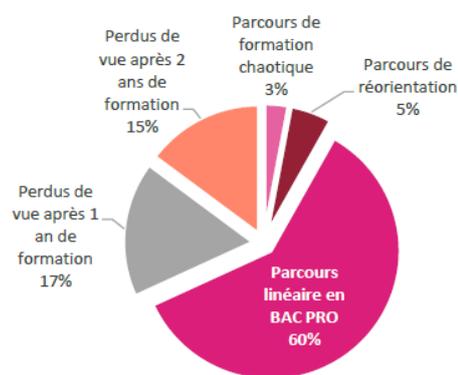
Libellé diplôme	2012	2013	2014	2015
CAPA SERVICES AUX PERSONNES VENTE EN ESPACE RURAL				270
BAC PRO AG TECH CONSEIL VENTE EN ALIMENTATION SPE PRODUITS ALIMENTAIRES	64	65	51	52
BAC PRO AG TECHN CONSEIL DE VENTE ANIMALERIE	95	108	110	124
BAC PRO AG TECHN CONSEILS VENTE PROD JARDIN	59	64	53	63
BAC PRO AG TECHNICIEN CONSEIL VENTE ALIMENTATION VINS SPIRITUEUX				12

Source : Rectorat, conseil régional, DRAAF

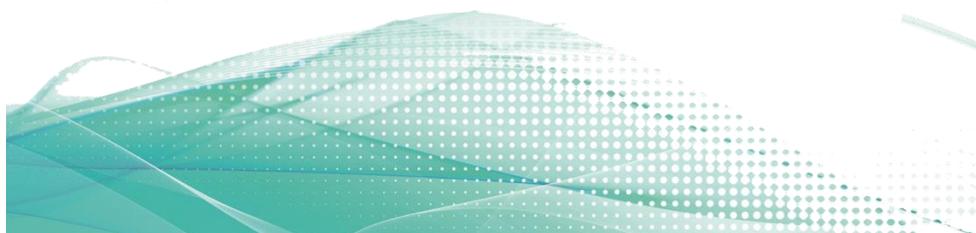
Les parcours-types de formation dans le domaine « Agriculture – Commerce »

- Parmi les jeunes inscrits en seconde professionnelle à la rentrée 2012 dans un BAC Pro associé au domaine, 60% ont poursuivi un parcours de formation sur les trois années (2012-2015). Parmi les 40% associés à des parcours non linéaires, 17% sont « perdus de vue » après une seule année de formation et 15% au niveau de la certification intermédiaire. Il convient également de noter que 5% apparaissent et 3% en parcours de formation chaotique. La moyenne d'âge de ces élèves inscrits est de 16 ans et ils sont majoritairement de sexe féminin (68%). Les sortants de 3ème représentent 82% des entrants.

Graph 52– Parcours type de formation pour les inscrits en Bac Pro dans le domaine « Agriculture – commerce » (cohorte 2012)



Source : ORFE – Observatoire de la voie professionnelle



5 › Quels enjeux pour la coopération agricole ? Éléments préalables à une approche prospective

Ce chapitre ne vise pas à retranscrire ou décrire les scénarios prospectifs nationaux (il existe d'ailleurs très peu de travaux en la matière) de la coopération mais plutôt à apporter un éclairage sur les principales tendances qui peuvent transformer l'environnement des coopératives dans les prochaines années. Ces éléments de contexte peuvent toutefois constituer un préalable à une démarche prospective.

La coopération agricole est aujourd'hui confrontée à plusieurs défis stratégiques liés notamment aux réglementations, aux nouveaux enjeux sociétaux et économiques ainsi qu'aux ruptures technologiques.

Les évolutions du cadre réglementaire, vers une dérégulation de la filière agricole ?

Une réflexion de prospective sectorielle ne peut être abordée sans prendre en compte le contexte et les évolutions du cadre réglementaire. Le modèle économique des coopératives agricoles est très lié aux orientations politiques en matière de protectionnisme. La dérégulation du secteur, qui tend à s'amplifier depuis plus de 10 ans en France, implique une adaptation des acteurs de la coopération agricole afin de défendre et sécuriser leur croissance. Ces dernières années, cette dérégulation s'est notamment illustrée par la réforme de la Politique Agricole Commune (PAC) en 2013, la fin des quotas laitiers en Europe, la suppression du Canadian Wheat Board (fin du monopole d'état canadien sur la mise en marché des céréales produits dans l'ouest du pays) prolongé par la signature en octobre 2016 de l'Accord économique et commercial global (CETA)

de libre-échange entre l'Union européenne et le Canada. La poursuite des débats autour de la mise en place d'un potentiel futur traité transatlantique Europe – Etats-Unis (TTIP) et pouvant à terme se traduire par une harmonisation progressive des normes, converge également vers cette dérégulation du secteur. Dans un secteur jusqu'alors particulièrement réglementé et régulé, ces évolutions réglementaires tentent de s'inscrire dans une logique de levée progressive des barrières de protection et de régulation afin de mieux conquérir de nouveaux marchés à l'export. Néanmoins, ce tournant libéral s'accompagne de vifs débats économiques et environnementaux laissant notamment apparaître des inquiétudes sur le devenir de certaines filières agricoles, notamment celles de la viande, et des emplois qui y sont associés.

Une compétitivité fragilisée

Les coopératives agricoles sont également amenées à répondre aux nouveaux défis économiques et sociétaux. Tout d'abord, le modèle économique de la coopération agricole repose pour une large part sur la participation de ces membres. La baisse régulière du volume d'exploitants agricoles aussi bien en France que dans la majorité des pays développés pose évidemment question. Cette évolution négative réduit la possibilité de capter la participation des membres sous forme de parts sociales. Par ailleurs,

selon une étude du cabinet PWC sur la coopération agricole, un nombre croissant d'agriculteurs (davantage formés et informés), questionnent l'intermédiation des coopératives agricoles en privilégiant par exemple l'accès direct aux marchés de matières premières agricoles. Afin de rester compétitif, des choix de développement stratégiques pourraient être adoptés à l'image de l'accélération des fusions et acquisitions permettant aux coopératives d'atteindre une taille critique adaptée aux besoins d'investissements, de

R&D, d'innovation et d'internationalisation. Le développement de la coopération en amont de la filière agricole (sécurisation des approvisionnements et contrôle de l'accès aux matières premières) et en aval (orientation des

coopératives vers la dernière transformation, distribution et vente) constituent d'autres exemples de choix de développement stratégiques qui peuvent se poursuivre dans les années à venir.

Les défis écologiques et environnementaux face au changement climatique

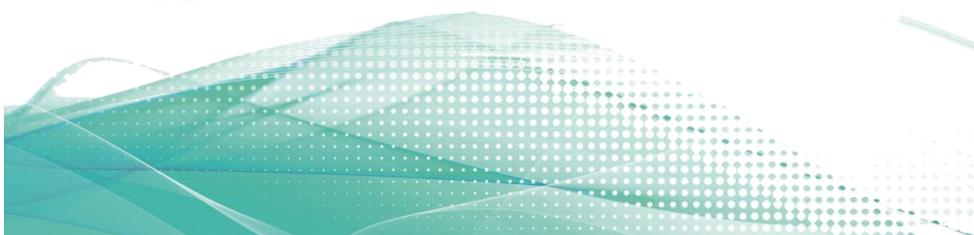
L'exigence d'un modèle de développement durable ainsi que les préoccupations en matière de changement climatique constituent également un enjeu stratégique pour les coopératives en France. Cette nouvelle donne rend indispensable les mutations des processus de production et de transformation des cultures et des terres. Plusieurs défis écologiques pour l'agriculture sont ainsi identifiés. Il conviendra, entre autres, de retenir les économies d'énergie et d'eau dans le processus de production et de transformation, les émissions de gaz à effet de serre, la pollution et la dégradation

des sols ou encore la préservation de la biodiversité dans les écosystèmes aquatiques et terrestres. En effet, par nature très dépendante des conditions climatiques, l'ensemble de la filière agricole est amenée à s'adapter et élaborer des stratégies face à ces conditions environnementales et climatiques. De nouvelles pratiques de culture apparaissent et se généralisent, à l'image de l'ajustement du calendrier de semis ou de fertilisation, de l'irrigation ainsi que l'adoption de nouvelles variétés d'intrants plus adaptés (afin de mieux résister à la chaleur notamment).

Le numérique, un enjeu clé pour les coopératives

Outre les tendances de fond associées à la réglementation, le changement climatique et les impératifs liés au développement durable, les ruptures technologiques représentent également un facteur majeur de transformation de l'environnement des coopératives agricoles pour la prochaine décennie. Parmi ces ruptures technologiques, le numérique semble désormais représenter un enjeu majeur. Selon une étude du cabinet PwC parue en 2013, les coopératives identifient le digital (ou numérique) comme un levier permettant de répondre à plusieurs de leurs défis tels que la création de valeur ajoutée pour leurs adhérents, une réponse plus adaptée et optimisée face à la demande alimentaire croissante et aux besoins spécifiques des consommateurs. En lien avec l'essor des technologies d'agriculture de précision (meilleure connaissance des besoins des cultures, diminution des consommations d'intrants et usage plus précis des semis et traitements, augmentation de la

productivité), les données générées par l'agriculture sont collectées et traitées afin d'extraire de la valeur utile à l'ensemble de la filière (suivi précis des exploitations agricoles et analyse des données permettant d'anticiper des scénarii et d'optimiser les production) et les liens des coopératives avec les adhérents se dématérialisent. Les technologies numériques apportent également une réponse aux problématiques de traçabilité avancée (la quantité d'informations produites tout au long de la chaîne concoure à l'élaboration d'une traçabilité plus fine et précise). Dans ce cadre évolutif, les coopératives doivent adapter leur modèle en intégrant les possibilités offertes par ces nouveaux outils. L'intégration de ces nouvelles technologies digitales implique bien évidemment de nouveaux modes de travail mais également de nouvelles compétences (data scientist, programmation, ingénierie de l'information...).



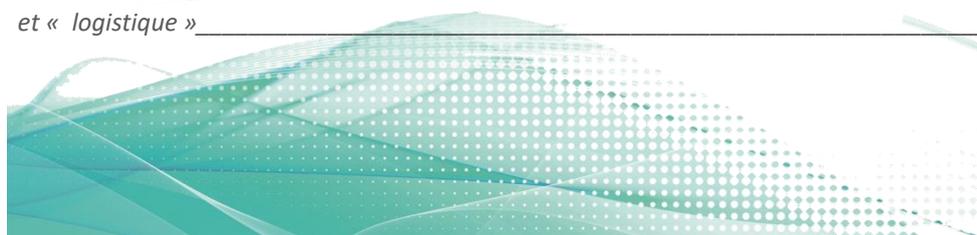
Annexes

Table des illustrations

Graph 01 - Décomposition du secteur par activités	5
Cart 01 - Localisation des établissements du secteur, par zones d'emploi et zones de productions agricoles	5
Graph 02 – Ventilation des établissements par tranche d'effectifs	6
Graph 03 - Evolution du nombre d'établissements employeurs (indice base 100 = 2009) / Source Sirene 2015	7
Graph 04 - Evolution de la production de céréales /Source : Agreste – Statistique agricole annuelle – Conjoncture 2016	8
Cart 02 - Evolution du rendement de blé tendre, par département / Source : Agreste	8
Tab 02 - Répartition de l'emploi (postes en ETP) selon les conventions collectives de rattachement, dans la coopération agricole	9
Graph 05 – Répartition de l'emploi salarié dans la coopération agricole selon la catégorie socio-professionnelle	9
Graph 06 – Répartition de l'emploi du secteur par tranche d'âge	10
Graph 06 – Répartition de l'emploi salarié du secteur selon le type de contrat	10
Graph 07 – Répartition de l'emploi par groupe de métiers (Source Insee DADS)	11
Tab 04 - Répartition par PCS des ouvriers des industries de process travaillant dans la coopération agricole (en nb de postes ETP – DADS)	13
Graph 08 – Répartition Hommes / Femmes	13
Tab 05– Répartition par PCS des techniciens et cadres de l'agriculture dans la coopération agricole (en nb de postes ETP)	15
Graph 16 – Répartition Hommes / Femmes	15
Graph 18 – Répartition par type de contrat	15
Tab 06– Répartition par PCS des attachés commerciaux et représentants dans la coopération agricole (en nb de postes ETP)	17
Graph 19 – Répartition Hommes / Femmes	17
Graph 21 – Répartition par type de contrat	17
Tab 07– Répartition par PCS des cadres commerciaux et technico-commerciaux dans la coopération agricole (en nb de postes ETP)	18
Graph 22 – Répartition Hommes / Femmes	18
Graph 24 – Répartition par type de contrat	18
Tab 08 - Répartition par PCS des ouvriers qualifiés de la manutention travaillant dans la coopération agricole (en nb de postes ETP – DADS)	20
Graph 25 – Répartition Hommes / Femmes	20
Tab 09– Répartition par PCS des conducteurs de véhicules travaillant dans les coopératives agricoles (en nb de postes ETP)	21
Tab 10– Répartition par PCS des employés qualifiés de la comptabilité (en nb de postes ETP)	23
Tab 11– Répartition par PCS des employés qualifiés de la comptabilité (en nb de postes ETP)	24
Graph 37 - Evolution de la DEFM cat ABC de la FAP « Ouvriers qualifiés des industries de process »	26
Tab 12 – Caractéristiques de la DEFM cat ABC de la FAP « Ouvriers qualifiés des industries de process » (DARES – Pôle emploi)	27
Graph 38 – Evolution des OEE et des DEE chez les ouvriers qualifiés des industries de process (DARES Pôle emploi)	27
Tab 13 – Projets de recrutement BMO 2017 (Source : Pôle emploi)	28
Graph 39 - Evolution de la DEFM cat A et ABC des techniciens et cadres de l'agriculture (DARES, Pôle emploi)	29



Tab 14– Caractéristiques de la DEFM cat ABC de la FAP « Techniciens et cadres de l’agriculture» (DARES, Pôle emploi)	29
Graph 41 - Evolution de la DEFM cat ABC des attachés commerciaux et représentants (DARES, Pôle emploi)	31
Tab 16 – Caractéristiques de la DEFM cat ABC de la FAP «Attachés commerciaux» (DARES, Pôle emploi)	31
Graph 42 – Evolution des OEE et des DEE chez les attachés commerciaux et représentants	32
Tab 17 – Projets de recrutements BMO 2017 (Pôle emploi)	32
Graph 43 - Evolution de la DEFM cat A et ABC des cadres commerciaux et technico-commerciaux» (DARES, Pôle emploi)	33
Tab 18– Caractéristiques de la DEFM cat ABC de la FAP « Employés administratifs d’entreprise» (DARES, Pôle emploi)	33
Graph 43 - Evolution de la DEFM cat ABC des « Ouvriers qualifiés de la manutention » (DARES, Pôle emploi)	35
Tab 18 – Caractéristiques de la DEFM cat ABC de la FAP « Ouvriers qualifiés de la manutention» (DARES, Pôle emploi)	35
Graph 44 – Evolution des OEE et des DEE chez les ouvriers qualifiés de la manutention	36
Tab 19 – Projets de recrutements BMO 2017 (Pôle emploi)	36
Graph 45 - Evolution de la DEFM cat ABC des conducteurs de transport de marchandises» (DARES, Pôle emploi)	37
Tab 20– Caractéristiques de la DEFM cat ABC des « Conducteurs de transports de marchandises» (Source : DARES, Pôle emploi) (DARES, Pôle emploi)	38
Graph 47- Evolution de la DEFM cat ABC des employés qualifiés de la comptabilité (DARES, Pôle emploi)	39
Tab 22 – Caractéristiques de la DEFM cat ABC de la FAP « Employés qualifiés de la comptabilité» (DARES, Pôle emploi)	39
Graph 48 – Evolution des OEE et des DEE chez employés qualifiés de la comptabilité (DARES, Pôle emploi)	40
Tab 23 – Projets de recrutements BMO 2017 (Pôle emploi)	40
Graph 49 - Evolution de la DEFM cat ABC des techniciens des services administratifs (DARES, Pôle emploi)	41
Tab 24– Caractéristiques de la DEFM cat ABC de la FAP « Techniciens des services administratifs» (DARES, Pôle emploi)	41
Tab 25 – OEE et DEE des ROME associées à la famille d’activité « Techniciens des services administratifs et comptables » (DARES, Pôle emploi)	42
Cart 03 – Localisation des établissements de formation « agroalimentaire » et « Industrie process »	43
Tab 27– Répartition des établissements de formation des domaines de formation « agroalimentaire » et « industrie process »	43
Tab 28– Répartition du nombre d’élèves inscrits par diplômes associés aux domaines de formation « agroalimentaire » et « industrie process »	45
Tab 29 - Répartition du nombre d’apprentis par diplômes associés aux domaines de formation « agroalimentaire » et « industrie process »	45
Graph 42 – Parcours de formation 2012-2015, en CAP du domaine de formation « Industrie de process transverse »	46
Graph 43 – Parcours de formation 2012-2015, en Bac pro du domaine de formation « Industrie de process transverse »	46
Graph 44 – Parcours de formation 2012-2015, en Bac pro du domaine de formation « Agro-alimentaire »	46
Cart 03 : Répartition des établissements de formation continue des domaines de formation « Agroalimentaire » et « Industrie de process »	47
Cart 04– Répartition des établissements de formation des domaines de formation « logistique » et « transport »	49
Tab 30– Répartition des établissements de formation des domaines de formation « Electricité et électronique » (données rentrée 2015)	49
Tab 31– Répartition du nombre d’élèves inscrits par diplômes associés aux domaines de formation « Transport » et « logistique »	51



Tab 32– Répartition du nombre d'apprentis par diplômes associés aux domaines de formation « Transport » et « logistique »	51
Graph 45– Parcours type de formation pour les inscrits en CAP dans le domaine « Logistique » (cohorte 2012)	52
Graph 46– Parcours type de formation pour les inscrits en Bac Pro dans le domaine « Logistique » (cohorte 2012)	52
Graph 47– Parcours type de formation pour les inscrits en Bac Pro du domaine « Transport » (cohorte 2012)	53
Tab 33– Répartition du nombre d'élèves inscrits par diplômes du supérieur associés aux domaines de formation « Transport » et « logistique »	53
Cart 04– Répartition des établissements de formation continue des domaines de formation « logistique » et « transport »	54
Tab 34 – Répartition des établissements de formation des domaines de formation « Agriculture production» (données rentrée 2015)	55
Tab 35– Répartition du nombre d'élèves inscrits par diplômes associés aux domaines de formation « Agriculture production »	57
Tab 36- Répartition du nombre d'apprentis par diplômes associés aux domaines de formation « Agriculture production »	57
Graph 48– Parcours type de formation pour les inscrits en CAP dans le domaine « Agriculture – Productions animales élevage» (cohorte 2012)	58
Graph 49– Parcours type de formation pour les inscrits en Bac Pro dans le domaine « Agriculture – Productions animales élevage» (cohorte 2012)	58
Graph 50– Parcours type de formation pour les inscrits en CAP dans le domaine « Agriculture – Productions végétales et horticoles » (cohorte 2012)	58
Graph 51– Parcours type de formation pour les inscrits en Bac Pro dans le domaine « Agriculture – Productions végétales et horticoles» (cohorte 2012)	59
Source : ORFE – Observatoire de la voie professionnelle	59
Tab 37– Répartition des établissements de formation des domaines de formation « Agriculture commercialisation » (données rentrée 2015)	60
Tab 38– Répartition du nombre d'élèves inscrits par diplômes associés aux domaines de formation « Agriculture commercialisation »	61
Graph 52– Parcours type de formation pour les inscrits en Bac Pro dans le domaine « Agriculture – commerce» (cohorte 2012)	61



Glossaire

OEE (Offres d'emplois enregistrées) :

Pôle emploi collecte des offres d'emploi auprès des entreprises. Les offres collectées par Pôle emploi publiées ici sont classées suivant deux types :

- les offres d'emploi durable, pour des contrats de plus de six mois.
- les offres d'emploi non durable, pour des contrats de six mois ou moins.

Les rapprochements entre les offres et les demandes d'emploi doivent être faits avec précaution dans la mesure où une partie des besoins de recrutement des entreprises ne donne pas lieu au dépôt d'une offre auprès de Pôle Emploi et ce dans des proportions qui peuvent varier selon la qualification de l'emploi, le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise.

DEE (Demandes d'emplois enregistrées) :

"Les flux d'entrées et de sorties des listes sont présentés suivant différents motifs.

Parmi les motifs d'entrée :

- les premières entrées correspondent aux cas où la demande d'emploi est enregistrée alors que la personne se présente pour la première fois sur le marché du travail, notamment lorsqu'elle vient d'achever ses études ou lorsqu'elle était auparavant inactive ;
- le motif de reprise d'activité comprend à la fois le cas où le demandeur d'emploi cherche à reprendre une activité après une interruption d'au moins six mois et, depuis octobre 2005, les cas où l'entrée sur les listes de Pôle emploi a lieu suite à une sortie de stage ou à une fin de congé maladie ou maternité ;
- les autres cas recouvrent des situations ne correspondant à aucune autre ventilation, y compris les entrées pour rupture conventionnelle de CDI.

Taux de tension : rapport des OEE sur les DEE. On considère qu'un taux de tension supérieur à 0,8 traduit des difficultés de recrutement sur le métier considéré.

Taux de dépendance :

Nombre d'établissements dont le siège est situé hors région Centre rapporté au nombre total d'établissements du secteur

Métier vert :

Un métier vert est un métier dont la finalité et les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement. Le métier vert peut être nouveau ou être référencé depuis longtemps. Il peut être amené à s'exercer dans tous les secteurs d'activité.

Métier verdissant :

Il s'agit de métiers dont la finalité n'est pas environnementale, qui intègrent de nouvelles « briques de compétences » pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier.

DEFM (Demandeurs d'emploi en fin de mois) :

La notion de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi est une notion différente de celle de chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT) : certains demandeurs d'emploi ne sont pas chômeurs au sens du BIT et inversement certains chômeurs ne sont pas inscrits à Pôle emploi.

Attention : au-delà des évolutions du marché du travail, différents facteurs peuvent affecter les données relatives aux demandeurs d'emploi : modification du suivi et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, comportement d'inscription des demandeurs d'emploi (allongement de l'âge à la retraite, disposition relative au RSA)...

Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;

Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;

Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois).



Niveaux de formation :

Niveau VI et V bis : sorties en cours de 1er cycle de l'enseignement secondaire (6ème à 3ème) ou abandons en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale.

Niveau V : sorties après l'année terminale de CAP ou BEP ou sorties de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale (seconde ou première).

Niveau IV : sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire (avec ou sans le baccalauréat). Abandons des études supérieures sans diplôme.

Niveau III : sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc.).

Niveaux II et I : sorties avec un diplôme de niveau supérieur à bac+2 (licence, maîtrise, master, DEA, DESS, doctorat, diplôme de grande école).

PCS (source Insee)

La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles dite PCS a remplacé, en 1982, la CSP. Elle classe la population selon une synthèse de la profession (ou de l'ancienne profession), de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non).

Elle comporte trois niveaux d'agrégation emboîtés :

- les groupes socioprofessionnels (8 postes)
- les catégories socioprofessionnelles (24 et 42 postes)
- les professions (486 postes)

FAP (source DARES – CEREQ)

La refonte en 2003 des PCS par l'Insee a rendu nécessaire la construction d'une nouvelle nomenclature des « familles professionnelles » appelée FAP-2003. Celle-ci intègre les changements apportés par la nouvelle PCS-2003, et gagne en précision et en homogénéité. Elle reste tout de même proche de la version précédente. Ainsi, les 22 domaines professionnels sont maintenus, même si leurs contours ne sont pas exactement les mêmes. La FAP-2003 comporte 86 Familles Professionnelles regroupées (au lieu de 84) et 237 familles Professionnelles détaillées (au lieu de 224).

Domaines professionnels (source DARES – CEREQ)

Les domaines professionnels sont des regroupements de métiers (FAP). Le premier caractère du code des familles professionnelles représente le domaine professionnel. Ces domaines, au nombre de 22, ne doivent pas être confondus avec les secteurs d'activité économiques même si les intitulés sont parfois voisins. Il s'agit de l'activité des individus et non celle des entreprises dans laquelle ils travaillent sauf cas particulier comme le personnel du domaine (P) de la « fonction publique, professions juridiques ».

NAF (source Insee)

La Nomenclature d'Activité Française révision 2 (NAF rév. 2, 2008) est la nomenclature statistique nationale d'activités qui s'est substituée depuis le 1^{er} janvier 2008 à la NAF rév. 1 datant de 2003. Pour chaque code NAF, un lien avec la CPF, classification des Produits Française, permet de visualiser les codes et intitulés des produits associés à chaque activité et d'accéder à l'ensemble de la CPF rév. 2.

NA (source Insee)

La Nomenclature Agrégée se substitue à la NES, Nomenclature Economique de Synthèse, qui ne permettait pas de faire des comparaisons internationales.

ROME (source Pôle emploi)

La nomenclature ROME est utilisée pour classer les offres et demandes d'emploi. Elaborée en 1993 à partir d'une architecture en arborescence, la nomenclature ROME est structurée en 22 catégories professionnelles, 61 domaines professionnels, 466 emplois/métiers.

Pour plus d'informations, un dictionnaire des données est disponible sur le site ORIOM (<http://www.oriom-centre.org>)

