

Principaux éléments d'interpellation

L'industrie agroalimentaire, un acteur majeur de l'équilibre économique de la région

Avec ses 71 000 salariés directs et un nombre très élevé d'emplois induits, l'industrie agroalimentaire bretonne valorise la production de la plus importante région agricole de France. Elle joue un rôle majeur dans le dynamisme économique des territoires.

Ses 3 049 établissements, dont 1 365 de plus de 5 salariés, sont répartis sur l'ensemble du territoire régional et concourent activement au maintien d'un tissu rural équilibré. De grands groupes leaders sur leur marché, national ou international, côtoient des petites et moyennes entreprises très créatives, souvent dans le cadre de réseaux.

Un secteur en pleine mutation

En quarante ans, le secteur est passé d'activités souvent peu élaborées à une production extrêmement diversifiée ; de nouvelles activités se sont implantées.

La profonde mutation des comportements des consommateurs, l'évolution de la distribution, des exigences croissantes en matières de qualité et de protection de la santé ont conduit à un bouleversement des processus de commercialisation et de production.

Beaucoup d'outils industriels bretons ont été complètement transformés et sont souvent en pointe par leur dimension ou leur technologie.

Un paradoxe en terme d'image

Malgré des efforts importants accomplis dans le domaine du développement des compétences, de l'amélioration des conditions de travail, le secteur continue à avoir une image constraquée liée à la nature même de son activité. Il est donc nécessaire de communiquer davantage sur l'ensemble des métiers d'une industrie particulièrement diverse et, de façon générale, sur l'image globale du secteur.

Ce changement d'image ne se fera qu'au prix d'une réflexion renouvelée et intense sur l'attractivité des entreprises et de ses emplois.

Une organisation du travail qui change rapidement

L'évolution des fabrications, la nécessaire optimisation des coûts de production et la prise en compte des attentes individuelles au travail ont conduit un certain nombre d'entreprises à s'engager dans des démarches qui permettent de renforcer l'autonomie et la responsabilisation des équipes. Les méthodes de gestion par "Equipes autonomes de production" pourraient constituer une opportunité, pour des entreprises, de travailler en même temps sur l'amélioration de la performance industrielle et sur le développement des ressources humaines (enrichissement des tâches, développement des compétences et des qualifications...).

Des besoins de formation accrus

Des besoins de formation commencent à être mis à jour à l'occasion de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et montrent des orientations pour la formation des salariés : place de l'individualisation et du parcours professionnel, nécessaire renforcement des moyens de formation internes à l'entreprise. Les pratiques d'accueil et d'intégration sont aussi interrogées et leur formalisation devra contribuer à stabiliser et fidéliser les personnels entrants.

Ces démarches doivent être diffusées le plus largement possible. Dans cet esprit, un renforcement de la structuration de la fonction ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises permettra d'accélérer et optimiser les évolutions en cours.

Une analyse du dispositif de formation en place montre un décalage croissant face à des besoins en constante évolution.

L'adaptation très rapide du secteur aux contraintes multiples évoquées ci-dessus ne peut naturellement être prise en compte par les dispositifs de formation qu'avec un certain retard ou de manière incomplète. Cependant, les attentes des entreprises sont importantes, le volet formation étant mis en avant comme un enjeu majeur de la réussite des évolutions en cours.

Une réflexion approfondie menée avec le concours de l'ensemble des acteurs devrait permettre de mieux appréhender le niveau d'adéquation des dispositifs en place avec les besoins des entreprises, leur cohérence et les raisons des difficultés rencontrées.

Il sera dans l'avenir important de mieux identifier les attentes des utilisateurs potentiels, avec une meilleure identification des métiers du secteur (métiers d'avenir ou métiers sensibles en particulier) et des compétences associées.

Cette réflexion, qui ne devra pas oublier le niveau territorial, doit permettre non seulement de définir l'évolution souhaitable des contenus des formations mais aussi de concevoir et mettre en œuvre des formations nouvelles.

GREF Bretagne

Mission Observatoire emploi-formation

Technopole Atalante Champeaux ■ 91, rue de Saint-Brieuc
CS 64347 ■ 35043 RENNES CEDEX

Tél 02 99 54 79 00 - Fax 02 99 54 00 00

e-mail : observatoire@gref-bretagne.com ■ www.gref-bretagne.com



Contrat de plan
Etat-Région

