PoleAgro 42
Les compétences en réseau



2025

GUIDE DU RECRUTEMENT EN AGRO

POLE ARGROALIMENTAIRE LOIRE ET ALENTOURS
22 Rue Paul Petit - Saint Etienne
contact@poleagro42.com



SOMMAIRE

01 RECHERCHE D'EMPLOI

Les Branches et Filières Professionnelles

La chaine de valeur agro et famille de produits

Pourquoi choisir l'agro

Les atouts de la filière agro

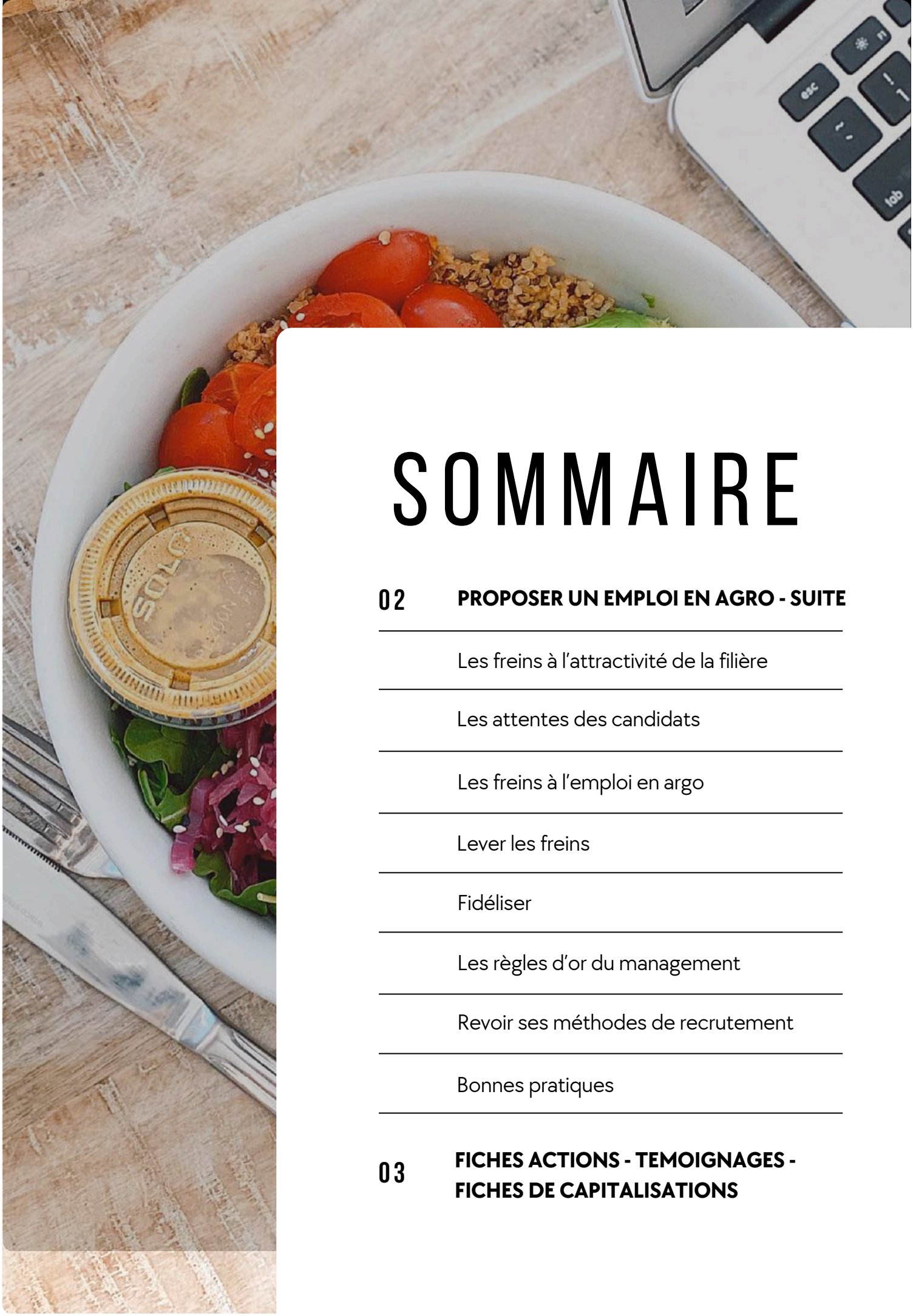
Savoir parler d'agro

Les métiers en industrie agro

Motiver à venir dans la Loire et aux alentours

02 PROPOSER UN EMPLOI EN AGRO

L'image de la filière Agro



SOMMAIRE

02 PROPOSER UN EMPLOI EN AGRO - SUITE

Les freins à l'attractivité de la filière

Les attentes des candidats

Les freins à l'emploi en argo

Lever les freins

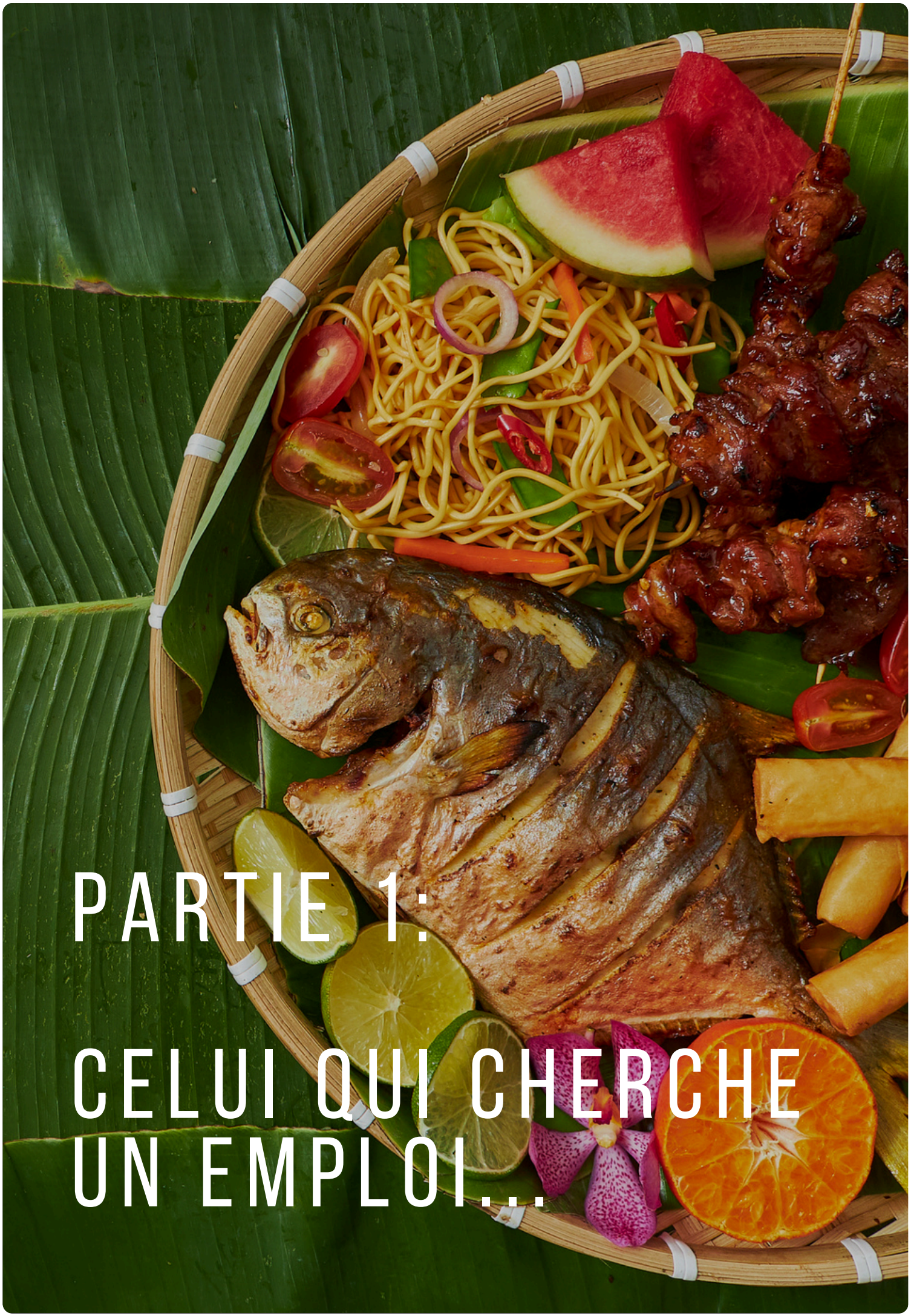
Fidéliser

Les règles d'or du management

Revoir ses méthodes de recrutement

Bonnes pratiques

03 FICHES ACTIONS - TEMOIGNAGES - FICHES DE CAPITALISATIONS



PARTIE 1:

CELUI QUI CHERCHE UN EMPLOI...

LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

En France, les branches professionnelles correspondent à des regroupements d'entreprises ayant des activités similaires ou proches, afin de gérer collectivement des questions comme les conventions collectives, les classifications des métiers, ou les grilles de salaires. Elles jouent un rôle clé dans le dialogue social entre employeurs et salariés. Voici les principales branches professionnelles, classées par grands secteurs d'activité :

1. **Agriculture, sylviculture et pêche**
   - Exploitation agricole (cultures, élevages).
   - Viticulture.
   - Forêts et gestion des espaces naturels.
   - Pêche et aquaculture.

2. **Industrie**
   - Agroalimentaire : boulangerie industrielle, produits laitiers, conserves.
   - Chimie et pharmacie : produits chimiques, médicaments.
   - Métallurgie et sidérurgie : automobile, aéronautique, fabrication de machines.
   - Textile et habillement : confection, tissage, production de chaussures.
   - Plasturgie : fabrication de matériaux plastiques.
   - Imprimerie et papeterie : production de papier, impression.

3. **Bâtiment et Travaux Publics (BTP)**
   - Gros œuvre : maçonnerie, charpente, béton.
   - Second œuvre : électricité, plomberie, peinture, menuiserie.
   - Travaux publics : infrastructures, routes, ouvrages d'art.

4. **Commerce**
   - Commerce de détail : magasins alimentaires, boutiques spécialisées.
   - Grande distribution : supermarchés, hypermarchés.
   - Commerce de gros : distribution en gros, logistique.
   - E-commerce : vente en ligne, marketplaces.

5. **Services**
   - Transport et logistique : transport routier, ferroviaire, aérien, maritime.
   - Hôtellerie et restauration : restaurants, hôtels, cafés.
   - Services à la personne : aide à domicile, garde d'enfants.
   - Activités récréatives : loisirs, culture, parcs d'attraction.

Chaque branche professionnelle est régie par une convention collective, qui définit les règles spécifiques applicables dans ce domaine (conditions de travail, rémunération, classification des emplois). Ces branches sont encadrées par le Code du travail et gèrent souvent les négociations entre employeurs et salariés au niveau national.

6. **Banque, finance et assurance**
   - Banques commerciales.
   - Compagnies d'assurance.
   - Sociétés de gestion d'actifs et fonds d'investissement.

7. **Numérique et communication**
   - Informatique : développement, maintenance, cybersécurité.
   - Communication et publicité : médias, agences de pub.
   - Audiovisuel : cinéma, télévision, radio.

8. **Santé et social**
   - Établissements de santé : hôpitaux, cliniques, laboratoires.
   - Aide sociale : maisons de retraite, centres pour handicapés.
   - Métiers du paramédical : kinésithérapie, orthophonie, soins infirmiers.

9. **Éducation et culture**
   - Établissements scolaires et universitaires.
   - Métiers du livre : bibliothèques, maisons d'édition.
   - Arts et spectacles : théâtre, danse, musique, cinéma.

10. **Administration publique et défense**
    - Fonction publique d'État : ministères, préfectures.
    - Fonction publique territoriale : collectivités locales, mairies.
    - Armée, police, sécurité civile.

11. **Environnement et énergie**
    - Gestion des déchets et recyclage.
    - Gestion de l'eau : assainissement, distribution.
    - Énergies renouvelables : éolien, solaire, biomasse.
    - Production et distribution d'énergie : électricité, gaz.



LES FILIÈRES PROFESSIONNELLES

1. **Filières industrielles et techniques**
   - Industrie : mécanique, métallurgie, plasturgie, électronique, chimie, textile.
   - Énergie : énergies renouvelables, électricité, nucléaire, pétrole et gaz.
   - Bâtiment et Travaux Publics (BTP) : maçonnerie, plomberie, électricité du bâtiment, charpenterie, architecture, génie civil.
   - Automobile et aéronautique : fabrication, maintenance, recherche et développement.
   - Technologies et innovation : robotique, impression 3D, nanotechnologies.

2. **Filières numériques et IT**
   - Informatique : développement logiciel, systèmes d'information, cybersécurité, intelligence artificielle.
   - Numérique : webdesign, gestion de données, marketing digital, community management.
   - Audiovisuel : montage vidéo, infographie, création de jeux vidéo, animation 3D.

3. **Filières commerciales et de gestion**
   - Commerce et vente : grande distribution, e-commerce, management commercial, négociation.
   - Marketing et communication : publicité, stratégie digitale, relations publiques, événementiel.
   - Gestion et finance : comptabilité, audit, contrôle de gestion, banque, assurance.
   - Immobilier : négociation immobilière, gestion locative, promotion.

4. **Filières santé et social**
   - Santé : soins infirmiers, aide-soignant(e), pharmacie, kinésithérapie, médecine.
   - Social : travail social, animation socioculturelle, accompagnement des personnes âgées ou handicapées.
   - Paramédical : radiologie, prothésie dentaire, orthophonie, ergothérapie.

5. **Filières de l'artisanat**
   - Métiers de bouche : boulangerie, pâtisserie, cuisine, boucherie, chocolaterie.
   - Métiers d'art : ébénisterie, bijouterie, céramique, maroquinerie, vitrail.
   - Réparation : horlogerie, cordonnerie, mécanique automobile.



LA CHAINE DE VALEUR AGRO

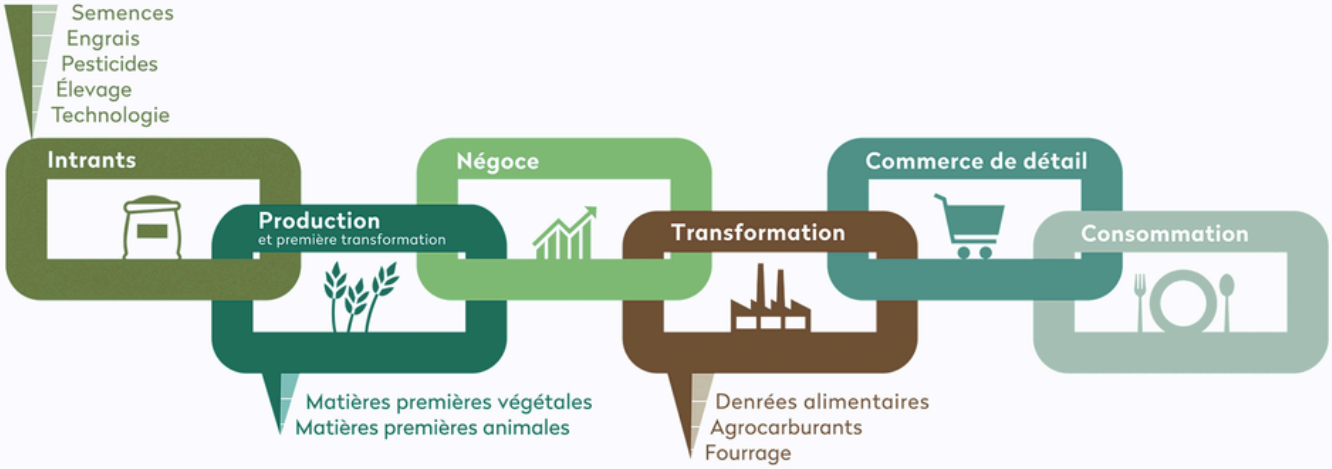
UN ÉCOSYSTÈME PLUS LARGE QUE LES FILIÈRES PRODUITS ...

Ces grandes familles couvrent l'essentiel de la chaîne agroalimentaire. Les tendances transversales sont claires :

- Santé & bien-être (moins de sucre, gras, additifs).
- Durabilité (bio, local, emballages écologiques, lutte contre gaspillage).
- Alternatives végétales & nouvelles protéines.
- Praticité & personnalisation (prêts-à-consommer, sur mesure).

<u>Une filière d'avenir, porteuse de sens</u>

- *Travailler dans l'agroalimentaire, c'est participer à une mission essentielle : nourrir les hommes aujourd'hui et demain.*
- *C'est aussi rejoindre un secteur qui porte des valeurs fortes : solidarité, durabilité, responsabilité et innovation.*
- *C'est enfin s'ouvrir à une grande diversité de métiers, où chacun peut trouver sa place, de la terre au laboratoire, de la logistique au marketing, du local à l'international.*
- *L'agroalimentaire : une filière vitale, innovante et humaine, au service de la vie.*



🌾 LA CHAÎNE DE VALEUR AGROALIMENTAIRE : AU CŒUR DE LA VIE ET DE L'AVENIR

L'agroalimentaire est bien plus qu'une industrie : c'est la filière qui nourrit chaque jour des millions de personnes, en France et dans le monde. Elle incarne des valeurs universelles : nourrir, protéger, partager, innover et préserver la planète.

🔹 1. Production agricole : la force des origines

Tout commence dans les champs, les vergers, les élevages et les mers. Derrière chaque produit, il y a des femmes et des hommes passionnés, garants du lien entre la terre, la mer et notre alimentation.

🔹 2. Collecte & stockage : assurer la qualité

Les coopératives et les structures de collecte veillent à préserver la qualité des récoltes et des productions, pour garantir la sécurité et la traçabilité dès le départ.

🔹 3. Transformation : l'art de valoriser la matière première

Les industries et artisans transforment ces ressources en produits diversifiés, sûrs et innovants. L'agroalimentaire conjugue savoir-faire traditionnel et innovation technologique pour répondre aux attentes des consommateurs : goût, santé, praticité et durabilité.

🔹 4. Conditionnement & emballage : protéger et valoriser

Les emballages ne servent pas seulement à protéger les aliments : ils racontent aussi une histoire, donnent confiance et deviennent un terrain d'innovation (éco-packaging, traçabilité intelligente, réduction des déchets).

🔹 5. Distribution : rapprocher producteurs et consommateurs

Du marché local aux grandes enseignes, des circuits courts à l'e-commerce, la distribution met à la portée de tous les produits issus de la filière. C'est aussi là que s'affirment les choix de société : plus de bio, de local, de durable.

🔹 6. Consommation finale : l'alimentation, acte quotidien et universel

Chaque repas est le fruit de ce travail collectif. Manger n'est pas seulement un besoin, c'est un plaisir, un moment de partage, un lien culturel et social.

🔹 7. Gestion des déchets & valorisation : vers une économie circulaire

La filière innove pour limiter les pertes, recycler, réutiliser et s'inscrire dans une logique durable. Rien ne se perd, tout se transforme : coproduits, énergie verte, fertilisants.



LES FAMILLES DE PRODUITS

PRODUITS CEREALIERS ET PANIFICATION

- Exemples : pains, pâtes, biscuits, viennoiseries, farines.
- Description : base de l'alimentation, forte consommation en Europe.
- Tendances : montée du sans gluten, produits riches en fibres, bio, recettes traditionnelles revisitées (levain, farines anciennes), snacks sains.

PRODUITS LAITIERS & ALTERNATIVES

- Exemples : lait, yaourts, fromages, beurres, crèmes.
- Description : apport en protéines et calcium, forte identité culturelle en France.
- Tendances : alternatives végétales (boissons à l'avoine, soja, amande), allégés en sucre/matière grasse, labels qualité (AOP, bio), emballages écoresponsables.

PRODUITS DIÉTÉTIQUES, SANTÉ & NUTRITION SPÉCIALISÉE

- Exemples : compléments alimentaires, produits pour sportifs, aliments enrichis (protéinés, vitaminés), alimentation infantile et médicale.
- Description : segment à forte valeur ajoutée.
- Tendances : explosion des protéines végétales, aliments fonctionnels (immunité, digestion, énergie), naturalité (sans additifs, clean label), nutrition personnalisée via l'IA et la data santé.



PRODUITS SUCRÉS & CHOCOLATERIE

- Exemples : confiseries, chocolats, pâtisseries industrielles.
- Description : marché gourmand et émotionnel, souvent premium.
- Tendances : réduction du sucre, chocolat éthique (commerce équitable, cacao durable), montée des gammes premium et personnalisées, packaging écologique.



PRODUITS TRAITEURS & PLATS PRÉPARÉS

- Exemples : plats cuisinés, salades composées, pizzas, sandwichs.
- Description : répond aux besoins de praticité et gain de temps.
- Tendances : montée du « fait maison » industriel, recettes plus saines (moins de sel/sucre/additifs), végétarien/vegan, formats individuels, livraison rapide.

PRODUITS CARNÉS & SUBSTITUTS

- Exemples : viandes fraîches, charcuteries, volailles, plats préparés carnés.
- Description : secteur majeur en valeur, mais soumis à critiques environnementales et de santé.
- Tendances : montée du flexitarisme, développement des protéines alternatives (végétales, fermentation, insectes), traçabilité et bien-être animal.

PRODUITS DE LA MER

- Exemples : poissons, crustacés, mollusques, conserves.
- Description : source de protéines et d'acides gras essentiels.
- Tendances : aquaculture durable, valorisation des espèces locales, montée des produits surgelés prêts à cuisiner, attention à la surpêche.

FRUITS & LÉGUMES (FRAIS, TRANSFORMÉS, SURGELÉS)

- Exemples : fruits frais, jus, compotes, conserves, légumes de 4e gamme (sous vide).
- Description : marché dynamique, essentiel pour la santé et l'équilibre alimentaire.
- Tendances : bio, local et de saison, snacking sain (salades prêtes à consommer, smoothies), lutte contre le gaspillage (valorisation des « moches »).

BOISSONS ALCOOLISÉES & NON ALCOOLISÉES

- Exemples : vins, bières, spiritueux, eaux, sodas, jus.
- Description : grande diversité de marchés, ancrage culturel fort.
- Tendances : sans alcool en croissance (mocktails, bières 0,0 %), boissons fonctionnelles (énergie, santé, probiotiques), vins bio/naturels, artisanat (micro-brasseries).

POURQUOI CHOISIR L'AGRO

TRAVAILLER DANS L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE PRÉSENTE DE NOMBREUX AVANTAGES QUI ATTIRENT LES TALENTS, NOTAMMENT EN RAISON DE L'IMPACT DIRECT DE CE SECTEUR SUR LA SOCIÉTÉ, DE LA DIVERSITÉ DES MÉTIERS PROPOSÉS, ET DES OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL.

VOICI QUELQUES RAISONS CLÉS POUR LESQUELLES DE NOMBREUSES PERSONNES CHOISISSENT CE DOMAINE :

1. Contribuer à un secteur essentiel
L'industrie agroalimentaire est un secteur clé, car il touche à un besoin fondamental : l'alimentation. Travailler dans cette industrie permet de contribuer à la sécurité alimentaire mondiale et à la santé publique en produisant des produits alimentaires sains et sûrs. C'est une manière tangible de participer à l'amélioration de la qualité de vie de millions de personnes dans le monde entier.

2. Diversité des métiers et des secteurs
L'agroalimentaire offre une grande variété de métiers : production, logistique, qualité, R&D, marketing, etc. Cette diversité permet aux employés de choisir un parcours adapté à leurs compétences et leurs ambitions. Qu'il s'agisse de travailler en usine, de développer de nouveaux produits, ou d'assurer la qualité des produits, il existe une multitude de rôles qui conviennent à différents profils.

3. Innovations et technologies
L'industrie agroalimentaire est en pleine innovation, intégrant des technologies avancées telles que l'automatisation, l'intelligence artificielle, et la traçabilité des produits. Cela attire particulièrement les jeunes générations, qui sont sensibles à l'aspect technologique des métiers. De plus, l'agroalimentaire évolue constamment pour répondre aux enjeux environnementaux et sociétaux, avec des innovations sur les procédés de production durables, la réduction du gaspillage alimentaire, et l'agriculture biologique.

4. Stabilité et perspectives de carrière
Contrairement à certains secteurs, l'industrie agroalimentaire reste un domaine stable, avec une demande constante de produits alimentaires et donc de main-d'œuvre qualifiée. Ce secteur offre des perspectives d'emploi durables, avec la possibilité d'évoluer dans des postes de plus en plus spécialisés ou de se former à de nouvelles compétences techniques. Il y a aussi des opportunités à l'international, car l'agroalimentaire est un secteur globalisé.

5. Engagement en faveur du développement durable
Le secteur agroalimentaire est de plus en plus impliqué dans des pratiques durables. De nombreuses entreprises investissent dans des processus de production respectueux de l'environnement, la réduction des émissions de CO_2, l'utilisation d'énergies renouvelables, et la gestion des ressources en eau. Travailler dans un tel environnement permet aux employés de contribuer à des projets ayant un impact positif sur l'environnement et la société.

6. Emplois accessibles et formation continue
L'industrie agroalimentaire offre de nombreuses opportunités d'emploi à différents niveaux de qualification, et il existe des programmes de formation continue pour aider les employés à évoluer dans leur carrière. Ces programmes permettent aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences et de progresser, par exemple dans les domaines de la production, de la gestion de la qualité, ou de l'innovation produit.



7. Travail en équipe et environnement dynamique
Les employés de l'agroalimentaire travaillent souvent en équipe, que ce soit sur des lignes de production, dans des équipes de recherche ou lors du développement de nouveaux produits. Cette collaboration renforce le sentiment d'appartenance à un projet commun. L'environnement de travail, souvent dynamique et stimulant, est idéal pour ceux qui apprécient un rythme de travail soutenu et des défis quotidiens.

LES ATOUTS DE LA FILIÈRE AGRO

Valoriser la filière agroalimentaire et donner du sens à ses métiers est crucial pour attirer de nouveaux talents et dynamiser cette industrie essentielle à notre quotidien. Voici plusieurs pistes pour rendre cette filière plus attractive et mettre en avant ses atouts :

METTRE EN AVANT L'IMPACT POSITIF DE L'AGROALIMENTAIRE SUR LA SOCIÉTÉ

Les métiers de l'agroalimentaire jouent un rôle essentiel dans la sécurité alimentaire mondiale, en permettant de nourrir des millions de personnes. De plus, l'industrie agroalimentaire participe à la préservation de la santé publique, grâce à la production de produits de qualité et sûrs. Valoriser ce rôle central dans la chaîne de valeur alimentaire permet de donner du sens à ces métiers.

- Exemple : Des entreprises mettent en avant des initiatives locales ou durables pour promouvoir des produits de qualité, cultivés et transformés dans le respect de l'environnement et des normes sanitaires.

SOULIGNER L'ENGAGEMENT POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les jeunes générations sont particulièrement sensibles à la durabilité et à l'éthique. L'agroalimentaire peut répondre à cette attente en mettant en avant ses efforts pour produire de manière responsable :

- Réduction du gaspillage alimentaire
- Pratiques agricoles durables (agriculture bio, circuits courts, etc.)
- Emballages recyclables
- Engagement pour la biodiversité et l'environnement
- Les entreprises agroalimentaires doivent communiquer sur ces actions pour attirer les talents soucieux de travailler pour une entreprise engagée dans la préservation de la planète.

VALORISER LA DIVERSITÉ DES MÉTIERS

L'agroalimentaire regroupe une vaste gamme de métiers, allant de la production à la recherche et développement, en passant par la logistique, la qualité et le marketing. Chaque métier contribue à un maillon de la chaîne alimentaire, et tous jouent un rôle fondamental dans la qualité des produits.

- Exemple : Mettre en avant des parcours variés, de l'ingénieur R&D aux techniciens de production, des métiers de terrain aux postes administratifs, pour montrer la diversité des profils recherchés.

PROMOUVOIR LES INNOVATIONS ET LES NOUVELLES TECHNOLOGIES

L'industrie agroalimentaire est en constante évolution, avec des innovations technologiques qui améliorent la production, la distribution et la durabilité. Les jeunes générations, particulièrement les millennials et la génération Z, sont attirées par des secteurs qui intègrent des technologies avancées, telles que l'automatisation, l'intelligence artificielle, ou l'agriculture de précision.

- Exemple : Mettre en avant des projets d'innovation qui réduisent l'empreinte environnementale de la production, l'utilisation des énergies renouvelables ou les avancées technologiques appliquées à la traçabilité des produits.

METTRE EN AVANT LES POSSIBILITÉS D'ÉVOLUTION ET LA STABILITÉ

L'agroalimentaire offre de nombreuses opportunités de carrière dans des secteurs variés. Les salariés peuvent évoluer au sein de grandes entreprises internationales ou de PME locales, avec des perspectives de formation continue et d'évolution professionnelle.

- Exemple : Communiquer sur les parcours internes qui permettent d'évoluer, que ce soit par des formations continues ou des promotions internes.
- De plus, contrairement à d'autres secteurs, l'agroalimentaire offre une stabilité de l'emploi et une résilience face aux crises économiques, comme l'a montré la pandémie.

LES ATOUTS DE LA FILIÈRE AGRO

METTRE L'ACCENT SUR LE TRAVAIL EN ÉQUIPE ET L'IMPACT SOCIAL

Les métiers de l'agroalimentaire sont souvent en équipe, ce qui permet de travailler dans une ambiance collaborative. Ce facteur humain peut être un atout majeur pour séduire les futurs salariés.

- Exemple : Valoriser le travail collectif et la contribution de chaque salarié à un produit de qualité qui est ensuite consommé par des millions de personnes. Cela donne un aspect humain et concret au travail en agroalimentaire.

Pour rendre la filière agroalimentaire attractive, il est essentiel de mettre en avant ses valeurs humaines, son engagement pour le développement durable, sa diversité de métiers et ses opportunités de carrière. En montrant que travailler dans ce secteur permet d'agir concrètement pour le bien-être des consommateurs et de la planète, les employeurs pourront attirer de nouveaux talents et rendre cette filière plus dynamique et innovante.

ATOUTS ET AVANTAGES SPÉCIFIQUES DE LA FILIÈRE AGROALIMENTAIRE

Voici les points forts que les employeurs peuvent mettre en avant pour rendre cette filière plus attractive :

- Stabilité économique : Le secteur agroalimentaire est un secteur vital pour l'économie, ce qui assure une certaine stabilité et une faible vulnérabilité aux fluctuations économiques.
- Formation continue : De nombreux secteurs de l'agroalimentaire offrent des programmes de formation et d'apprentissage pour aider les employés à se perfectionner et évoluer.
- Secteur en pleine croissance : L'industrie agroalimentaire est appelée à se développer, avec l'augmentation de la demande de produits sains, locaux, bio, et durables. Cela crée de nombreuses perspectives d'emplois et de croissance.
- Réseau d'acteurs : L'agroalimentaire est un secteur qui regroupe de nombreux partenariats entre producteurs, entreprises de transformation, et distributeurs, ce qui favorise l'esprit d'équipe et les collaborations transversales.



MON DISCOURS POUR MOTIVER LES JEUNES A VENIR DANS LA FILIERE AGROALIMENTAIRE

PARLER À LEURS VALEURS ET À LEUR FUTUR

« SAVEZ-VOUS QUE CHAQUE JOUR, EN FRANCE, PLUS DE 500 000 PERSONNES TRAVAILLENT DANS L'AGROALIMENTAIRE ? C'EST LE 1ER SECTEUR INDUSTRIEL DU PAYS, DEVANT L'AUTOMOBILE OU L'AÉRONAUTIQUE. MAIS CE N'EST PAS SEULEMENT DE LA PRODUCTION : C'EST AVANT TOUT NOURRIR LA POPULATION, GARANTIR LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE ET INVENTER LES PRODUITS DE DEMAIN. SI VOUS CHERCHEZ UNE CARRIÈRE QUI A DU SENS, DE L'AVENIR ET DES PERSPECTIVES, L'AGROALIMENTAIRE EST UN TERRAIN IDÉAL. »



Les atouts concrets de la filière

- De l'emploi partout et maintenant : +90% des entreprises recrutent, et dans toutes les régions. Vous n'avez pas besoin de déménager à Paris pour trouver un poste.
- Des métiers très variés : conducteur de ligne, technicien de maintenance, responsable qualité, responsable d'équipe, innovation produit, logistique...
- Des carrières évolutives : un conducteur de ligne motivé peut devenir chef d'équipe en 3 à 5 ans, puis responsable de production. La filière mise beaucoup sur la promotion interne.
- Une rémunération correcte et évolutive : les postes intermédiaires (conducteur de ligne, responsable maintenance, chef d'équipe) tournent autour de 2 200 à 2 800 € brut mensuel dès les premières années, avec de vraies progressions possibles.
- Un secteur qui innove : robotisation, IA appliquée aux lignes de production, nouveaux produits durables, alternatives végétales, réduction du plastique.
- Un secteur utile : travailler dans l'agroalimentaire, c'est contribuer à nourrir la société, à réduire le gaspillage alimentaire et à inventer une alimentation plus saine et durable.

Répondre aux freins des jeunes générations

- La peur de la monotonie : les entreprises mettent en place des rotations de postes, des outils digitaux, des missions transverses pour diversifier les tâches.
- La crainte d'horaires contraignants : de plus en plus de sites expérimentent la flexibilité, les temps partiels choisis et les 4 jours/semaine.
- Le besoin de sens : l'agroalimentaire répond directement aux défis du climat, de la santé et du gaspillage. Chaque poste contribue à un objectif plus grand.
- L'image "usine dure" : aujourd'hui, beaucoup d'ateliers sont modernes, automatisés, et intègrent des démarches de qualité de vie au travail (espaces de pause, ergonomie, équipements neufs).
- La quête d'équilibre vie pro/vie perso : les entreprises proposent télétravail partiel pour les fonctions support, horaires aménagés, formation continue, et soutiennent la parentalité.

Projection inspirante : "Et si c'était vous ?"

« Imaginez : vous commencez comme technicien ou conducteur de ligne. Trois ans plus tard, vous encadrez une équipe. Dix ans après, vous êtes responsable de production dans une entreprise innovante. Vous avez contribué à lancer un produit alimentaire que vous retrouvez dans les rayons des supermarchés, consommé par des millions de familles.

L'agroalimentaire, ce n'est pas seulement un job. C'est la possibilité de laisser votre empreinte dans la vie quotidienne des gens. »

Solutions et leviers pour attirer les jeunes (à intégrer dans ton discours)

- Mettre en avant des témoignages de jeunes salariés qui racontent leur évolution rapide.
- Organiser des visites d'usines modernes pour casser les idées reçues.
- Proposer des stages courts et immersifs pour tester les métiers sans engagement.
- Valoriser les compétences transférables (technique, management, organisation, digital) qui ouvrent aussi à d'autres secteurs si besoin.
- Souligner l'ancrage territorial : l'agroalimentaire recrute localement, près des familles et des lieux de vie.
- Insister sur l'impact sociétal et environnemental, qui parle beaucoup aux jeunes générations.

LES METIERS EN INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE



L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE OFFRE UNE GRANDE DIVERSITÉ DE MÉTIERS RÉPARTIS À TRAVERS PLUSIEURS DOMAINES, ALLANT DE LA PRODUCTION AGRICOLE À LA DISTRIBUTION DES PRODUITS ALIMENTAIRES. VOICI UNE LISTE DES PRINCIPAUX MÉTIERS DANS CE SECTEUR, REGROUPÉS SELON DIFFÉRENTES CATÉGORIES :



LES METIERS EN INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE



L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE, DE PAR SA DIVERSITÉ ET SES NOMBREUX SOUS-SECTEURS (PRODUCTION, TRANSFORMATION, DISTRIBUTION, ETC.), OFFRE UNE MULTITUDE DE MÉTIERS AUX PROFILS VARIÉS. LES POSSIBILITÉS D'ÉVOLUTION SONT NOMBREUSES, ET LE SECTEUR EST EN CONSTANTE ÉVOLUTION AVEC L'INTÉGRATION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES ET DES PRÉOCCUPATIONS CROISSANTES POUR LA DURABILITÉ ET LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE.

1. Métiers de production et de transformation

- Opérateur de production : Travaillant sur des lignes de production, l'opérateur assure le bon déroulement des processus de fabrication, en respectant les normes de qualité et de sécurité alimentaire.
- Technicien de maintenance : Il veille à la maintenance et à la réparation des équipements industriels pour éviter les pannes qui ralentiraient la production.
- Conducteur de ligne de production : Il supervise l'ensemble du processus de production sur une ligne spécifique, souvent dans les usines de transformation (fromages, viandes, conserves, etc.).
- Ouvrier agroalimentaire : Dans une usine, il réalise des tâches manuelles, comme l'emballage des produits, la découpe, le conditionnement, ou encore l'assemblage des matières premières.

2. Métiers techniques et ingénierie

- Ingénieur agroalimentaire : Il est responsable du développement de nouveaux produits, du contrôle de la qualité, ou de l'optimisation des processus de fabrication. Il peut travailler sur la formulation des produits alimentaires ou sur les aspects techniques de la production.
- Ingénieur en qualité : Garant de la conformité des produits avec les normes sanitaires, les standards qualité, et les exigences des consommateurs.
- Chef de projet en agroalimentaire : Il pilote les projets liés à la recherche, au développement de nouveaux produits ou à l'amélioration des processus industriels.

3. Métiers de recherche et développement (R&D)

- Technicien de laboratoire : Il effectue des tests et des analyses sur les matières premières ou les produits finis pour vérifier leur qualité et leur conformité aux normes.
- Scientifique en biotechnologie alimentaire : Spécialisé dans les biotechnologies, ce professionnel intervient dans l'amélioration des produits par des processus biochimiques ou biologiques.

4. Métiers logistiques et supply chain

- Responsable logistique : Ce professionnel assure la gestion de l'approvisionnement des matières premières et la distribution des produits finis.
- Gestionnaire de la chaîne d'approvisionnement : Il optimise les flux de matières et de produits entre les différents acteurs de la chaîne de valeur, en visant l'efficacité et la réduction des coûts.

5. Métiers liés à la sécurité alimentaire

- Technicien en hygiène et sécurité alimentaire : Il veille à la conformité des installations de production avec les normes sanitaires et sécuritaires (HACCP).
- Responsable sécurité et environnement : Ce professionnel met en place des pratiques visant à assurer la sécurité des employés et la conformité environnementale des procédés industriels.

6. Métiers commerciaux et marketing

- Chef de produit agroalimentaire : Il travaille sur la stratégie de lancement de nouveaux produits, leur positionnement sur le marché et leur communication.
- Responsable commercial : Il négocie les contrats avec les distributeurs et s'assure du bon placement des produits sur le marché.
- Chargé de communication : Ce professionnel est chargé de la promotion des produits auprès des consommateurs et des parties prenantes externes, par des actions de communication et de marketing.

7. Métiers administratifs et de gestion

- Responsable de production : Il supervise l'ensemble des activités de production, en garantissant la qualité et le respect des délais.
- Directeur d'usine : Ce cadre dirige l'ensemble de la production, des achats et des ventes, en veillant à la rentabilité et à la bonne gestion de l'usine.
- Contrôleur de gestion : Il analyse les coûts de production, établit des budgets et propose des solutions pour améliorer la rentabilité.



MOTIVER A VENIR DANS LA LOIRE

VIVRE ET TRAVAILLER DANS LA LOIRE

LA LOIRE OFFRE DE NOMBREUX AVANTAGES POUR CEUX QUI ENVISAGENT D'Y VIVRE ET DE TRAVAILLER, ALLIANT QUALITÉ DE VIE, ACCESSIBILITÉ ET DYNAMISME ÉCONOMIQUE.

Un cadre de vie agréable : La Loire bénéficie d'une diversité de paysages, allant des plaines verdoyantes aux montagnes, parfaits pour les amoureux de la nature. Le département est aussi très apprécié pour son patrimoine, avec des villes comme Saint-Étienne, riche en histoire et en culture

Économie et emploi : La Loire abrite des secteurs d'activités diversifiés, de l'industrie au secteur des services, avec une concentration particulière autour de Saint-Étienne, où l'innovation et la recherche sont des moteurs de croissance. Ce territoire est également un pôle important pour des métiers en lien avec le design, l'industrie, et le numérique, ce qui peut être un atout pour les professionnels à la recherche d'opportunités

Accessibilité et coûts de la vie : Le coût de la vie dans la Loire est abordable comparé à d'autres régions comme Lyon. Les loyers y sont parmi les plus bas de France, et les transports en commun sont accessibles, ce qui permet de profiter d'un bon équilibre entre vie professionnelle et personnelle

Proximité avec Lyon : Située à seulement 40 minutes de Lyon, la Loire bénéficie d'une excellente connectivité, ce qui permet de combiner les avantages d'une grande ville à la tranquillité d'une vie en province

- QUALITÉ DE VIE
- CADRE NATUREL (MONTS DU FOREZ, PILAT, GORGES DE LA LOIRE)
- COÛT DE LA VIE ABORDABLE
- PROXIMITÉ (LYON, CLERMONT-FERRAND, AUVERGNE-RHÔNE-ALPES)
- DYNAMISME ÉCONOMIQUE (INDUSTRIE, AGROALIMENTAIRE, NUMÉRIQUE, DESIGN)
- INNOVATION & RECHERCHE
- PATRIMOINE & CULTURE (SAINT-ÉTIENNE, VILLE UNESCO DU DESIGN)
- ACCESSIBILITÉ (AUTOROUTES, TGV, AÉROPORTS PROCHES)
- ESPRIT CONVIVIAL
- ÉQUILIBRE VIE PRO / PERSO





LES MOYENS DE TROUVER UN EMPLOI

EN FRANCE, PLUSIEURS MOYENS PERMETTENT DE TROUVER UN EMPLOI, ADAPTÉS AUX BESOINS ET AUX PROFILS DES CANDIDATS. VOICI LES PRINCIPALES STRATÉGIES ET OUTILS DISPONIBLES :

1. Plateformes en ligne et sites d'emploi

Les sites d'emploi sont un moyen courant de rechercher des offres adaptées :

- Portails généralistes :
  - Pôle emploi (service public de l'emploi).
  - Indeed, Monster, Apec (pour les cadres), HelloWork.
- Sites spécialisés pour le secteur agro :
  - Agrojob,
  - Jobagroalimentaire,
  - Apecita,
  - Talents for the Planet,
  - Vitagora Career Center...
- Réseaux sociaux professionnels :
  - LinkedIn : pour réseauter, suivre les entreprises et postuler directement.

2. Candidatures spontanées

- Envoyer directement un CV et une lettre de motivation aux entreprises qui vous intéressent, même sans offre publiée.
- Se renseigner sur les besoins des entreprises locales ou celles en croissance.

3. Agences de recrutement et intérim

- Cabinets de recrutement : spécialisés dans certains secteurs ou profils (ex. : Michael Page, Robert Half).
- Agences d'intérim : pour des missions temporaires ou à long terme (Adecco, Randstad, Manpower).

4. Réseautage (ou "networking")

- Informer son entourage : amis, famille, anciens collègues ou camarades d'études.
- Participer à des événements professionnels : salons de l'emploi, conférences, forums.
- Utiliser des associations ou clubs d'entreprises locaux pour établir des contacts.

5. Salons et forums de l'emploi

- Salons spécialisés : organisés par des chambres de commerce, des écoles ou des associations.
- Forums étudiants : pour jeunes diplômés ou alternants.
- Job dating : entretiens rapides avec plusieurs recruteurs en une journée.

6. Services publics et associations

- Pôle emploi : accompagnement personnalisé, ateliers de rédaction de CV, préparation aux entretiens.
- Missions locales : pour les jeunes de 16 à 25 ans.
- Cap emploi : pour les personnes en situation de handicap.
- Associations spécialisées : par exemple, la Croix-Rouge ou Emmaüs pour un soutien social et professionnel.

7. Recommandations et cooptation

- Utiliser son réseau pour être recommandé auprès d'un recruteur ou d'un manager.
- De nombreuses entreprises proposent des programmes de cooptation, où les employés peuvent recommander des candidats.

8. Annonces dans les médias traditionnels

- Presse locale ou nationale : certaines entreprises publient encore des offres dans des journaux ou magazines spécialisés.
- Radios locales ou panneaux d'affichage dans les mairies pour les offres de proximité.

9. Portes ouvertes et recrutement direct

- Participer à des journées portes ouvertes organisées par les entreprises.
- Candidater aux campagnes de recrutement direct des grands groupes (sites carrières des entreprises).

10. Formation et reconversion

- Suivre une formation qualifiante ou diplômante pour améliorer ses compétences ou changer de secteur.
- S'inscrire à des dispositifs de reconversion professionnelle (CEP - Conseil en Évolution Professionnelle).

11. Auto-entrepreneuriat ou freelancing

- Pour les personnes souhaitant travailler de manière indépendante, il est possible de créer sa propre entreprise artisanale ou racheter une entreprise déjà en place.



PARTIE 2:

CELUI QUI OFFRE UN EMPLOI...

L'IMAGE DE LA FILIÈRE AGRO

La filière agroalimentaire est essentielle à l'économie, mais elle souffre d'une image mitigée auprès des candidats à l'emploi et des étudiants. Cette perception influence leur intérêt pour les carrières dans ce secteur.

Perception actuelle de la filière agroalimentaire :

- Image peu attractive : Malgré la diversité des métiers proposés, le secteur agroalimentaire peine à attirer les jeunes talents.
- Préoccupations des étudiants : Une étude de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) révèle que les étudiants perçoivent le monde du travail comme exigeant, compétitif et parfois injuste, ce qui peut les dissuader de s'orienter vers certaines filières, dont l'agroalimentaire.

Axes d'amélioration pour renforcer l'attractivité de la filière :

- Valorisation des métiers : Mettre en avant la diversité des carrières et les opportunités d'évolution au sein du secteur agroalimentaire.
- Engagement sociétal et environnemental : Adopter des démarches de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) pour répondre aux attentes des jeunes générations en matière d'éthique et de durabilité.
- Amélioration des conditions de travail : Proposer des environnements de travail modernes et des politiques favorisant l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle pour attirer et fidéliser les talents.

En mettant en œuvre ces actions, la filière agroalimentaire pourra améliorer son image et attirer davantage de candidats motivés et qualifiés.



FREINS À L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR AGROALIMENTAIRE

1. Conditions de travail perçues comme difficiles
   - Horaires contraignants : Travail en équipes, postes de nuit, et parfois les week-ends.
   - Environnements exigeants : Froid (pour les surgelés), chaleur (dans certaines productions), bruit et cadence élevée.
   - Tâches physiques : Manipulation de charges lourdes et travail répétitif dans certaines fonctions.

2. Manque de connaissance du secteur
   - Image peu valorisée : Le secteur est souvent perçu comme "traditionnel" ou "peu innovant".
   - Méconnaissance des opportunités : Peu de communication sur les métiers techniques, l'évolution de carrière, ou les avancées technologiques (automatisation, digitalisation).

3. Rémunérations jugées insuffisantes
   - Salaire de départ souvent peu attractif par rapport à d'autres industries, malgré des primes ou avantages en nature.
   - Écart perçu entre les efforts requis et les rétributions.

4. Concurrence avec d'autres secteurs
   - Forte compétition avec des industries comme la logistique, le commerce ou le digital, qui offrent parfois de meilleures conditions ou une image plus moderne.

5. Pénurie de compétences
   - Manque de formations spécialisées adaptées aux besoins actuels (ex. : techniciens de maintenance, ingénieurs qualité).
   - Difficulté à attirer les jeunes diplômés dans des métiers perçus comme peu "glamour".

6. Insuffisance des efforts de fidélisation
   - Turnover élevé dans certaines entreprises à cause des conditions de travail ou de l'absence de perspectives de carrière.
   - Peu de stratégies de rétention axées sur la qualité de vie au travail, la formation continue ou le bien-être des employés.

7. Évolutions sociétales
   - Jeunes générations plus attentives à l'impact environnemental et social des entreprises.
   - Recherche d'un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle, peu aligné avec certains postes du secteur.

Solutions potentielles :
- Investir dans l'innovation (RSE, automatisation).
- Renforcer la communication sur les métiers et les avantages.
- Améliorer les conditions de travail et mettre en place des avantages attractifs (flexibilité, primes, bien-être).
- Développer des partenariats avec des écoles et universités pour former des talents.



LES ATTENTES DES CANDIDATS DANS LEUR RECHERCHE D'EMPLOI

Les priorités des salariés dans leur recherche d'emploi ont évolué au fil du temps, influencées par les nouvelles attentes générationnelles, les crises économiques et les changements sociétaux. Voici les aspects les plus souvent mis en avant par les candidats aujourd'hui :

ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE

- Télétravail et flexibilité : la possibilité de travailler à distance ou d'avoir des horaires adaptés est très recherchée.
- Congés : des politiques généreuses en matière de vacances ou de jours de repos sont appréciées.
- Qualité de vie au travail : un environnement qui favorise le bien-être physique et mental est crucial.

SALAIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

- Rémunération compétitive : les salariés privilégient un salaire aligné sur leurs compétences et le marché.
- Primes et bonus : les systèmes de récompenses supplémentaires sont un critère attractif.
- Avantages en nature : tickets-restaurants, mutuelles, forfaits de transport ou plans d'épargne salariale jouent un rôle clé.

SENS ET IMPACT DU TRAVAIL

- Valeurs de l'entreprise : les salariés recherchent des employeurs alignés avec leurs propres valeurs, notamment en matière d'écologie, d'inclusivité et d'éthique.
- Contribution positive : ils souhaitent que leur travail ait un impact positif sur la société ou l'environnement.

POSSIBILITÉS D'ÉVOLUTION

- Plan de carrière clair : les opportunités de progression interne sont cruciales pour fidéliser les talents.
- Formations : les salariés accordent une importance croissante aux formations continues et à l'acquisition de nouvelles compétences.

SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

- Les périodes de crises (comme le COVID-19) ont renforcé l'importance de la stabilité financière et contractuelle pour les salariés.

BONNE AMBIANCE ET RELATIONS HUMAINES

- Culture d'entreprise : un management bienveillant et un esprit collaboratif sont devenus essentiels.
- Esprit d'équipe : les interactions positives avec les collègues contribuent à l'attractivité d'une entreprise.

INNOVATION ET MODERNITÉ

- Les entreprises adoptant des technologies modernes et encourageant la créativité attirent davantage de candidats, en particulier les jeunes générations.

LOCALISATION

- La proximité entre le domicile et le lieu de travail reste un critère important, bien que le télétravail ait atténué cet aspect.



Les salariés ne se contentent plus de rechercher un emploi uniquement pour le salaire : ils veulent une expérience professionnelle complète qui allie bien-être, sécurité, valeurs partagées et opportunités d'évolution. Les employeurs qui répondent à ces attentes ont plus de chances d'attirer et de fidéliser les talents.

LES FREINS A L'EMPLOI EN AGROALIMENTAIRE

PLUSIEURS FREINS PEUVENT EXPLIQUER POURQUOI CERTAINS SALARIÉS HÉSITENT À TRAVAILLER DANS L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE. CES OBSTACLES PEUVENT VARIER EN FONCTION DES INDIVIDUS, DE LEURS EXPÉRIENCES ET DES SPÉCIFICITÉS LOCALES OU SECTORIELLES;



PRÉOCCUPATIONS LIÉES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ

- Risques professionnels : L'industrie agroalimentaire peut comporter des risques physiques liés à l'utilisation de machines lourdes, à l'exposition à des températures extrêmes (dans les réfrigérateurs, par exemple) ou à des produits chimiques. Ces risques peuvent être un frein pour les travailleurs soucieux de leur sécurité.

Conditions sanitaires : Bien que le secteur soit strictement régulé, certains travailleurs peuvent être préoccupés par les conditions sanitaires des sites de production, notamment dans des environnements à haut rendement où la propreté et la gestion des risques peuvent devenir un défi.

PROBLÈMES ENVIRONNEMENTAUX ET ÉTHIQUES

- Impact environnemental : Certains candidats, particulièrement ceux sensibles aux enjeux écologiques, peuvent être dissuadés par les pratiques industrielles perçues comme nuisibles à l'environnement (utilisation de pesticides, gestion des déchets, empreinte carbone).
- Critères éthiques : Les préoccupations liées au traitement des animaux dans l'industrie agroalimentaire ou à la production en masse de certains produits peuvent également être un facteur dissuasif pour des candidats ayant des valeurs écologiques ou éthiques strictes

MANQUE DE PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

- Opportunités de carrière limitées : Certains salariés peuvent percevoir un manque de progression professionnelle, notamment dans les métiers de production ou dans les fonctions qui demandent peu de qualification. La perspective de rester dans le même poste sans possibilité d'avancement peut décourager les candidats potentiels.
- Absence de formation continue : Si les entreprises ne mettent pas en place des programmes de développement des compétences, les salariés peuvent ne pas voir l'intérêt de rejoindre un secteur où l'évolution professionnelle semble restreinte



LES FREINS A L'EMPLOI EN AGROALIMENTAIRE

PLUSIEURS FREINS PEUVENT EXPLIQUER POURQUOI CERTAINS SALARIÉS HÉSITENT À TRAVAILLER DANS L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE. CES OBSTACLES PEUVENT VARIER EN FONCTION DES INDIVIDUS, DE LEURS EXPÉRIENCES ET DES SPÉCIFICITÉS LOCALES OU SECTORIELLES;

CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFICILES

- Horaires décalés et travail posté : Les horaires atypiques, comme les équipes en 3x8, les nuits et les week-ends, sont souvent perçus comme un frein important. Cela peut perturber la vie personnelle, créer de la fatigue et réduire la qualité de vie au travail
- Travail répétitif et pénible : Beaucoup de métiers dans l'agroalimentaire, notamment dans les usines, impliquent des tâches répétitives et physiquement exigeantes, ce qui peut être démoralisant sur le long terme. Les employés peuvent aussi ressentir une pression importante en raison des objectifs de production



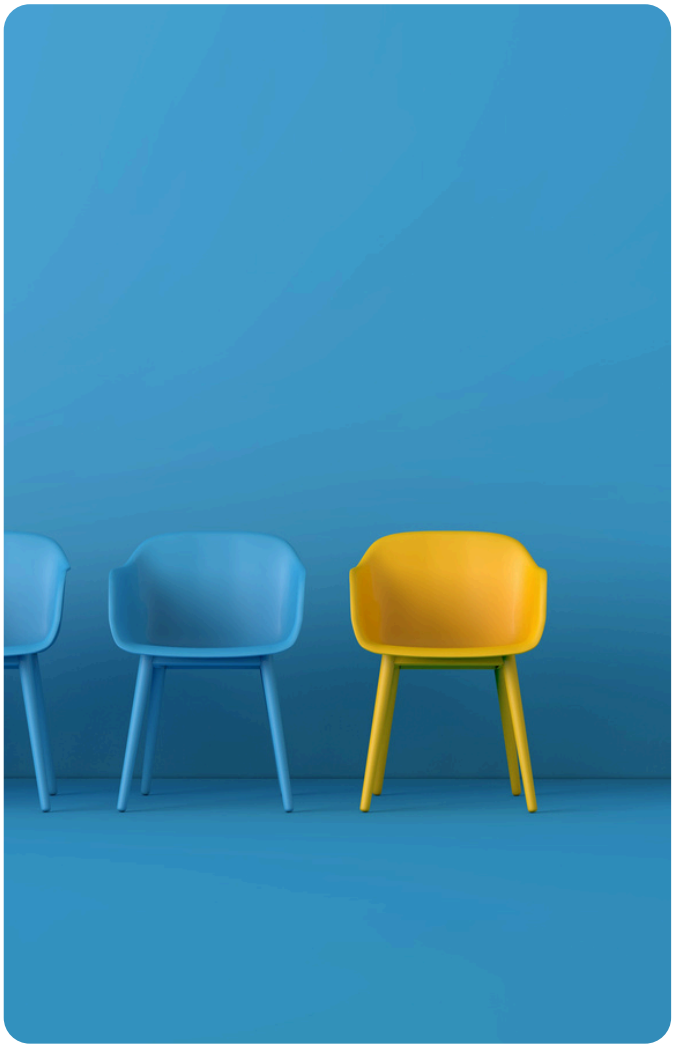


IMAGE DU SECTEUR

- Perception négative : L'industrie agroalimentaire souffre parfois d'une image peu attrayante, associée à des conditions de travail peu valorisantes et peu évolutives. Les métiers du secteur sont parfois perçus comme peu qualifiés, ce qui peut décourager des candidats qualifiés
- Manque d'attractivité des métiers : Les jeunes générations, en particulier, peuvent avoir une perception plus favorable des secteurs technologiques, des services ou du développement durable plutôt que de l'industrie traditionnelle, ce qui rend difficile l'attraction des talents vers ce secteur

SALAIRES PEU COMPÉTITIFS

- Rémunération insuffisante : Les salaires dans certaines parties de l'industrie agroalimentaire, notamment dans les métiers peu qualifiés ou d'entrée de gamme, peuvent être considérés comme insuffisants par rapport aux exigences physiques ou aux horaires décalés. Cela peut rendre les emplois dans ce secteur moins attractifs par rapport à d'autres secteurs offrant des salaires plus compétitifs

PISTE DE TRAVAIL POUR PALIER AUX FREINS À L'EMBAUCHE

POUR PALLIER LES FREINS QUI DISSUADENT CERTAINS SALARIÉS DE TRAVAILLER DANS L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE, PLUSIEURS SOLUTIONS PEUVENT ÊTRE ENVISAGÉES PAR LES ENTREPRISES ET LES ACTEURS DU SECTEUR. VOICI QUELQUES PISTES :

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Réduction des horaires décalés : Proposer des horaires plus flexibles ou moins contraignants, comme des horaires de journée ou la mise en place de solutions pour mieux gérer le travail posté (par exemple, moins de week-ends ou de nuits). Cela peut inclure des rotations d'équipe mieux organisées pour permettre un meilleur équilibre travail/vie personnelle

- Modernisation des équipements : L'amélioration des conditions de travail passe également par l'automatisation et la modernisation des lignes de production, afin de réduire la pénibilité physique et la répétitivité des tâches. L'intégration de technologies comme l'intelligence artificielle ou la robotisation peut alléger le travail des opérateurs et le rendre plus attractif

VALORISER L'IMAGE DU SECTEUR

- Sensibilisation aux métiers : Il est essentiel de promouvoir une meilleure image de l'industrie agroalimentaire en soulignant l'importance de ses métiers pour la société, la sécurité alimentaire, et la préservation de l'environnement. Cela peut inclure des campagnes de communication ciblées, des témoignages de salariés, et des partenariats avec les écoles et universités

- Mettre en avant les carrières et l'innovation : L'industrie agroalimentaire offre de réelles perspectives d'évolution dans des domaines variés comme la R&D, la gestion de la qualité, ou encore le marketing. Les entreprises peuvent investir dans la formation continue, la montée en compétences et la création de parcours professionnels attractifs pour attirer les jeunes générations

AMÉLIORER LES RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES

- Augmenter les salaires et les primes : Pour rendre le secteur plus compétitif, certaines entreprises peuvent envisager d'ajuster les rémunérations, notamment pour les postes de production. Les primes liées à la performance, à la sécurité et à la fidélité peuvent aussi contribuer à rendre ces métiers plus attractifs

- Offrir des avantages sociaux : Mettre en place des avantages supplémentaires, comme des primes de transport, des aides à la garde d'enfants ou des dispositifs de bien-être au travail (salle de sport, activités sociales, etc.), peut aider à attirer et fidéliser les salariés.

PISTE DE TRAVAIL POUR PALIER AUX FREINS À L'EMBAUCHE

FORMER ET OFFRIR DES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

- Investir dans la formation continue : Proposer des formations régulières pour permettre aux employés de développer leurs compétences, notamment en gestion de production, sécurité alimentaire ou innovation. Cela peut également inclure des formations en développement durable, afin d'attirer des candidats intéressés par des métiers éthiques et responsables

- Créer des parcours de carrière : Offrir des possibilités d'évolution au sein de l'entreprise, que ce soit vers des fonctions de management, des métiers techniques ou des postes en recherche et développement, peut motiver les salariés à investir dans leur carrière dans le secteur

PRENDRE EN COMPTE LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ET ÉTHIQUES

- S'engager dans des pratiques durables : L'industrie agroalimentaire peut s'orienter vers des pratiques plus écologiques, comme la réduction des déchets, l'utilisation de matériaux recyclables, ou l'optimisation de la consommation énergétique. De plus en plus de salariés, en particulier des jeunes, sont attirés par les entreprises qui s'engagent dans la transition écologique

- Respect des normes éthiques : Adopter des pratiques respectueuses des droits des animaux, améliorer les conditions de travail et veiller à une transparence totale sur les conditions de production peut aider à attirer des candidats soucieux de l'éthique

EN RESUMÉ

En combinant des améliorations concrètes des conditions de travail, un travail sur l'image du secteur, des rémunérations plus attractives, des perspectives d'évolution, ainsi que des engagements durables et éthiques, l'industrie agroalimentaire peut surmonter ces freins et attirer davantage de talents. Le secteur doit se moderniser et se positionner comme un acteur clé dans la transition alimentaire et industrielle pour capter l'attention des nouvelles générations.





FIDELISATION DES SALARIES EN INDUSTRIE

1 AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Ergonomie et sécurité : optimiser les postes de travail pour réduire la pénibilité et prévenir les accidents.
- Ambiance positive : encourager la coopération, limiter les conflits et promouvoir un esprit d'équipe.
- Équilibre vie professionnelle/vie personnelle : proposer des horaires flexibles, favoriser les congés planifiés.

2 PROPOSER UNE RÉMUNÉRATION ATTRACTIVE

- Salaire compétitif : garantir une rémunération alignée sur le marché, en tenant compte des qualifications et de l'ancienneté.
- Primes et avantages : mettre en place des primes de production, des bonus, des tickets-restaurants ou une mutuelle avantageuse.
- Participation et intéressement : associer les salariés aux résultats de l'entreprise pour leur donner un sentiment d'appartenance.

3 VALORISER LES SALARIÉS

- Reconnaissance : valoriser les efforts et les réussites par des félicitations, des récompenses ou des promotions internes.
- Communication transparente : partager les objectifs, les résultats et les perspectives de l'entreprise pour créer une vision commune.
- Impliquer dans les décisions : consulter les équipes sur les changements qui affectent leur travail.

4 OFFRIR DES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

- Plan de carrière : définir des trajectoires d'évolution claire pour chaque poste.
- Formations continues : offrir des formations techniques ou de management pour développer les compétences.
- Mobilité interne : proposer des changements de poste ou des opportunités dans d'autres unités de l'entreprise.



FIDELISATION DES SALARIES EN INDUSTRIE

5 RENFORCER LE MANAGEMENT

- Managers bienveillants : former les responsables à l'écoute active, à la gestion des équipes et au soutien individuel.
- Encourager l'autonomie : donner aux salariés plus de responsabilités et les impliquer dans les processus d'amélioration.
- Feedback régulier : organiser des entretiens individuels pour discuter des attentes, des difficultés et des projets.

---

6 FAVORISER LE BIEN-ÊTRE

- Qualité de vie au travail (QVT) : mettre en place des espaces de repos, organiser des événements conviviaux (journées d'équipe, repas).
- Programmes de santé : proposer des ateliers sur la gestion du stress ou des activités sportives.
- Reconnaissance des efforts physiques : adapter les tâches en cas de fatigue ou proposer des pauses supplémentaires dans des contextes de forte sollicitation.

---

7 DÉVELOPPER UN SENTIMENT D'APPARTENANCE

- Culture d'entreprise forte : promouvoir les valeurs de l'entreprise et les rendre visibles au quotidien.
- Célébrer les réussites : organiser des cérémonies pour célébrer les jalons importants, comme les anniversaires professionnels ou les objectifs atteints.
- Créer une communauté : encourager les interactions entre les équipes (ateliers communs, plateformes d'échanges internes).

---

8 ADAPTER LA STRATÉGIE DE FIDÉLISATION AUX PROFILS

- Analyse des besoins individuels : chaque salarié ayant des attentes différentes, il est utile de personnaliser certaines initiatives.
- Différents âges, différentes attentes : par exemple, les jeunes privilégieront souvent les opportunités de carrière, tandis que les seniors rechercheront la stabilité.

LES REGLES D'OR EN MANAGEMENT

EN MILIEU INDUSTRIEL

PRIVILÉGIER LA COMMUNICATION

- Transparence : informer régulièrement les salariés des objectifs, des résultats et des changements dans l'organisation.
- Écoute active : recueillir les retours des équipes sur leurs besoins, leurs idées et leurs difficultés.
- Réunions régulières : organiser des points d'équipe pour coordonner les efforts et renforcer la cohésion.



FAVORISER LE LEADERSHIP PARTICIPATIF

- Impliquer les équipes : associer les salariés aux décisions qui les concernent, comme l'amélioration des processus ou les changements techniques.
- Encourager l'autonomie : déléguer des responsabilités tout en assurant un encadrement adéquat.
- Reconnaissance des idées : valoriser les propositions et les initiatives individuelles.

RENFORCER LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Prioriser la sécurité : faire respecter rigoureusement les normes, organiser des formations régulières et montrer l'exemple.
- Optimiser l'ergonomie : adapter les postes de travail pour réduire les risques physiques et la fatigue.
- Proposer des aménagements : prendre en compte les besoins spécifiques, comme des pauses adaptées ou des rotations de postes.

ENCOURAGER LA MOTIVATION ET L'ENGAGEMENT

- Reconnaître les efforts : remercier les salariés pour leur contribution, individuellement ou collectivement.
- Offrir des perspectives : mettre en place des plans de carrière et des possibilités d'évolution interne.
- Valoriser les succès : célébrer les étapes importantes, comme l'atteinte d'un objectif ou une amélioration significative de la productivité.



FORMER ET ACCOMPAGNER LES ÉQUIPES

- Formations régulières : développer les compétences techniques et managériales des salariés.
- Accompagnement personnalisé : aider les collaborateurs à surmonter les difficultés, à évoluer dans leur rôle ou à s'adapter aux nouvelles technologies.
- Mentorat : instaurer un système où les salariés expérimentés accompagnent les plus jeunes ou les nouveaux.

LES REGLES D'OR EN MANAGEMENT

EN MILIEU INDUSTRIEL

ADAPTER SON STYLE DE MANAGEMENT

- Souplesse selon les profils : adapter sa gestion aux différentes générations et compétences des salariés.
- Encadrement clair : donner des consignes précises et des objectifs mesurables tout en évitant le micro-management.
- Management par l'exemple : montrer une attitude proactive, respectueuse et impliquée pour inspirer les équipes.



GÉRER LES CONFLITS EFFICACEMENT

- Anticipation : identifier et résoudre les tensions dès leur apparition.
- Médiation : être un interlocuteur impartial et trouver des solutions gagnant-gagnant.
- Clarté dans les règles : définir des politiques et des attentes précises pour limiter les malentendus.

UTILISER LES OUTILS MODERNES

- Digitalisation : utiliser des logiciels de gestion pour coordonner la production et suivre les performances.
- Tableaux de bord : partager des indicateurs clairs pour suivre les objectifs et la productivité.
- Automatisation des tâches : réduire la charge de travail physique ou répétitive grâce à des outils adaptés.



CRÉER UN CLIMAT DE CONFIANCE

- Respect des engagements : tenir les promesses faites aux salariés, que ce soit en termes de conditions de travail ou de rémunération.
- Accessibilité des managers : être disponible et montrer un réel intérêt pour les préoccupations des salariés.
- Encourager un esprit d'équipe : favoriser la collaboration et limiter les divisions entre services ou équipes.

SUIVRE LES RÉSULTATS ET S'ADAPTER

- Analyser les performances : évaluer régulièrement les progrès de l'équipe et ajuster les stratégies.
- Faire preuve de flexibilité : adapter le style de management aux évolutions technologiques et aux besoins des salariés.
- Impliquer les équipes dans les ajustements : demander leurs retours sur ce qui fonctionne ou non.

POURQUOI REVOIR SON MODE DE RECRUTEMENT ?

Les entreprises doivent adapter leurs offres d'emploi aux nouvelles demandes des salariés pour plusieurs raisons, qui touchent à la fois à la compétitivité, à la fidélisation des talents et à la réduction du turnover. Voici les principaux facteurs qui expliquent cette nécessité :

ATTENTES ACCRUES EN MATIÈRE D'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE

Les candidats d'aujourd'hui privilégient de plus en plus l'équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle. Le télétravail, les horaires flexibles, et les congés prolongés sont des éléments essentiels pour attirer les talents. Selon une étude menée par Pôle emploi, les salariés considèrent désormais la flexibilité des horaires et la possibilité de télétravail comme des critères déterminants dans leur recherche d'emploi

Ne pas répondre à ces attentes peut entraîner une difficulté à recruter et à retenir les employés.

COMPÉTITION POUR LES TALENTS DANS UN MARCHÉ DU TRAVAIL TENDU

Le marché du travail est devenu de plus en plus compétitif, particulièrement dans des secteurs comme la technologie, la santé, et l'agroalimentaire. Pour se démarquer, les entreprises doivent proposer des offres qui répondent aux besoins spécifiques des salariés, en termes de rémunération compétitive, de possibilités d'évolution professionnelle, mais aussi de conditions de travail améliorées . L'adaptation des offres d'emploi permet ainsi de mieux répondre aux attentes des candidats et de mieux se positionner face à la concurrence.

RÉDUIRE LE TURNOVER ET FIDÉLISER LES SALARIÉS

Les entreprises qui n'adaptent pas leurs offres risquent de voir leurs salariés partir vers des employeurs plus en phase avec leurs besoins. Le turnover élevé peut avoir des coûts directs (formation, recrutement, perte de productivité) et indirects (moral de l'équipe, culture d'entreprise fragilisée). Adapter les offres d'emploi permet non seulement d'attirer les talents, mais aussi de les fidéliser à long terme.

RECHERCHE DE SENS ET DE VALEURS PARTAGÉES

Les salariés d'aujourd'hui recherchent un emploi qui a du sens. Selon une étude de l'Apec, plus de 60% des jeunes cadres privilégient les entreprises dont les valeurs sont en phase avec les leurs, notamment sur des questions comme l'écologie, l'inclusivité, et l'éthique professionnelle

Les entreprises doivent donc non seulement offrir des conditions de travail attractives mais aussi communiquer sur leurs engagements sociétaux.

LA MONTÉE DES PRÉOCCUPATIONS AUTOUR DE LA SANTÉ ET DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

La pandémie de COVID-19 a accéléré la prise de conscience concernant le bien-être au travail, notamment en ce qui concerne la santé mentale et physique. Les entreprises qui adaptent leurs offres en intégrant des programmes de soutien psychologique, des espaces de détente, ou des initiatives en faveur du bien-être, ont un avantage concurrentiel pour attirer et retenir les talents

LA NÉCESSITÉ D'ATTIRER LES NOUVELLES GÉNÉRATIONS

Les jeunes générations, notamment les millennials et Génération Z, ont des attentes très spécifiques en matière de travail. Elles privilégient souvent des environnements de travail collaboratifs, créatifs, et stimulants. Pour ces générations, les entreprises doivent être prêtes à offrir des parcours d'évolution clairs, des formations continues, et une culture de travail positive

Adapter les offres d'emploi à ces attentes est donc un impératif pour rester attractif.



MODERNISER SON RECRUTEMENT

DES METHODES DE RECRUTEMENT QUI EVOLUENT

RECRUTEMENT DIGITAL ET INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

- Utilisation des réseaux sociaux professionnels : LinkedIn, Welcome to the Jungle, Indeed, ou encore des plateformes spécialisées selon le secteur.
- ATS (Applicant Tracking System) : outils de gestion des candidatures pour filtrer et identifier les profils les plus pertinents.
- IA et matching de compétences : automatisation de la présélection des candidats grâce à l'IA pour gagner du temps et améliorer la pertinence des recrutements

MARQUE EMPLOYEUR ET EXPÉRIENCE CANDIDAT

- Site carrière attractif : mise en avant des valeurs, de la culture d'entreprise et des témoignages d'employés.
- Processus de recrutement fluide et rapide : des délais trop longs peuvent faire fuir les meilleurs talents.
- Expérience candidat optimisée : communication transparente, feedback régulier et respect du candidat tout au long du processus.

SOURCING ET COOPTATION

- Cooptation interne : incitation des employés à recommander des talents avec des primes à la clé.
- Partenariats avec des écoles et organismes de formation : identification des talents en amont via des stages ou des programmes d'apprentissage.
- Recrutement via des agences spécialisées : pour les postes en tension ou nécessitant des compétences spécifiques.

RECRUTEMENT RAPIDE ET FLEXIBLE

- Entretiens en visio : gain de temps et flexibilité pour les candidats et recruteurs.
- Recrutement basé sur les soft skills : privilégier l'adaptabilité et la motivation, avec des formations internes pour développer les compétences techniques.
- Contrats plus attractifs : CDI, CDI intérimaire, temps partiel flexible selon les attentes des candidats.

RECRUTEMENT INCLUSIF ET DIVERSITÉ

- Méthodes de recrutement anonymisées : pour éviter les biais inconscients et favoriser l'égalité des chances.
- Valorisation de la diversité : mise en avant des actions RSE et des engagements en faveur de l'inclusion pour attirer un large panel de candidats.

GAMIFICATION ET MISES EN SITUATION

- Serious games et tests immersifs : pour évaluer les compétences techniques et comportementales en situation réelle.
- Hackathons et challenges : pour identifier des talents dans les domaines techniques et innovants.

COMMENT RECRUTER EFFICACEMENT ?

1. Définir précisément le besoin : compétences requises, missions, valeurs recherchées.
2. Cibler les bons canaux de diffusion : jobboards, réseaux sociaux, cooptation, écoles, etc.
3. Optimiser le processus de sélection : rapide, structuré et interactif.
4. Travailler la marque employeur : attirer les talents en valorisant les atouts de l'entreprise.
5. Offrir un onboarding structuré : intégration réussie = fidélisation des nouveaux talents.

MODERNISER SON RECRUTEMENT

EXEMPLE DE MÉTHODES DE RECRUTEMENT INNOVANTES



UTILISATION DES TECHNOLOGIES AVANCÉES

Réalité virtuelle (VR) et réalité augmentée (AR)

- Proposer des visites immersives des sites industriels pour permettre aux candidats de découvrir leur futur environnement de travail.
- Simuler des situations professionnelles pour mieux expliquer les métiers techniques.
- Exemple : Schneider Electric organise des visites d'usine en VR pour les étudiants en ingénierie.

Intelligence artificielle (IA)

- Automatisation des premières étapes du processus de recrutement (tri des CV, chatbots pour répondre aux questions).
- Outils d'évaluation des soft skills basés sur l'IA pour identifier les candidats adaptés aux valeurs de l'entreprise.

RECRUTEMENT PAR RÉSEAUX SOCIAUX ET INFLUENCEURS

- LinkedIn et Instagram : Mettre en avant les équipes, les projets et les opportunités de carrière à travers des contenus visuels attractifs.
- Collaboration avec des influenceurs spécialisés en industrie ou innovation pour toucher un public ciblé.

Exemple : L'Oréal met en avant des témoignages d'ingénieurs sur Instagram pour attirer de jeunes talents.

GAMIFICATION DU RECRUTEMENT

- Création de jeux ou de défis techniques en ligne pour attirer des talents.
- Organisation de hackathons ou challenges autour de problématiques industrielles pour repérer des profils innovants.

Exemple : Siemens a organisé un jeu en ligne pour recruter des ingénieurs en mécanique, avec des récompenses à la clé.

APPROCHES INCLUSIVES ET COLLABORATIVES

Recrutement collaboratif

- Impliquer les employés actuels dans le processus de sélection (parrainage, cooptation).
- Créer des ambassadeurs internes qui partagent leurs expériences de travail.
- Exemple : PSA Groupe utilise un système de cooptation avec primes pour encourager les employés à recommander des talents.

Recrutement inclusif

- Développer des partenariats avec des organisations sociales pour recruter des profils éloignés du marché du travail.
- Adapter les processus pour favoriser la diversité (candidatures anonymes, entretiens vidéo différés).



MODERNISER SON RECRUTEMENT

EXEMPLE DE MÉTHODES DE RECRUTEMENT INNOVANTES

PROGRAMMES DE PRÉ-RECRUTEMENT

- Stages immersifs et alternance : Investir dans la formation de jeunes talents via des partenariats avec des écoles et des centres de formation.
- Bootcamps industriels : Organiser des formations courtes et intensives pour former les candidats à des compétences spécifiques.

Exemple : Airbus propose des parcours alternance/emploi pour intégrer les talents dès la fin de leurs études.

INNOVATION DANS L'EXPÉRIENCE CANDIDAT

- Processus simplifié et digitalisé, accessible depuis un smartphone.
- Entretiens vidéo asynchrones pour offrir plus de flexibilité aux candidats.
- Organisation de "speed dating" métiers ou job-dating virtuels.

Exemple : Saint-Gobain organise des sessions de recrutement express sur des événements comme les salons professionnels.

APPROCHES ORIENTÉES SUR LA MARQUE EMPLOYEUR

Storytelling authentique

- Partager des témoignages d'employés sur leur parcours et leur expérience au sein de l'entreprise.
- Montrer les innovations et les impacts positifs des produits/services sur la société.
- Proposer un CV inversé de l'entreprise pour mettre en avant les atouts de l'entreprise

Transparence sur les conditions de travail

- Publier des informations sur les avantages sociaux, les perspectives de carrière, et les efforts en matière de bien-être au travail.

Exemple : Michelin met en avant ses engagements RSE et ses efforts en matière de sécurité au travail.

PARTENARIATS ET RÉSEAUX LOCAUX

- Collaboration avec des clusters industriels ou des chambres de commerce pour mutualiser les efforts de recrutement.
- Implication dans des projets territoriaux pour dynamiser l'emploi local (forums, journées découvertes).

RECRUTEMENT PAR VALEURS ET VISION

- Miser sur des campagnes qui mettent en avant l'impact des métiers dans l'industrie (durabilité, innovation).
- Attirer des profils motivés par des objectifs alignés avec ceux de l'entreprise.

Exemple : Tesla recrute en insistant sur sa mission de révolutionner l'énergie et la mobilité durable.





CONSEILS BONNES PRATIQUES

Voici quelques bonnes pratiques pour les employeurs en milieu industriel agroalimentaire dans l'objectif d'améliorer la performance des employés tout en garantissant leur sécurité, leur bien-être, et leur engagement à long terme.

1. Assurer un environnement de travail sûr et conforme

La sécurité est primordiale dans l'industrie agroalimentaire, un secteur où les risques peuvent être nombreux (produits chimiques, machines, hygiène alimentaire).

- Formation continue sur la sécurité : Assurez-vous que tous les employés suivent des formations régulières sur la sécurité au travail. Cela inclut la gestion des risques, l'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI), et les procédures d'urgence.
- Maintenance des équipements : Mettre en place des procédures de maintenance régulières pour garantir que les machines sont sûres et fonctionnelles.
- Conformité aux normes sanitaires : Respectez les normes d'hygiène et de sécurité alimentaire telles que HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point), et assurez-vous que tous les employés sont formés aux bonnes pratiques.

2. Offrir une rémunération et des avantages compétitifs

La rémunération et les avantages sont un facteur clé pour attirer et fidéliser les talents dans un secteur compétitif comme l'agroalimentaire.

- Salaire compétitif : Veillez à offrir une rémunération conforme aux standards du marché, mais également en phase avec les compétences et les responsabilités.
- Avantages sociaux : Proposez des avantages supplémentaires tels que des primes de performance, une couverture santé, des tickets restaurant, ou des programmes de retraite complémentaire.

3. Favoriser la formation et le développement professionnel

L'industrie agroalimentaire évolue rapidement avec l'avancement des technologies et des processus. Les employés doivent être formés régulièrement pour s'adapter aux changements.

- Formation continue : Investissez dans des programmes de développement des compétences pour permettre à vos employés de progresser dans leurs carrières, comme des formations en gestion de la production, en gestion de la qualité, ou en nouvelles technologies (robotisation, automatisation).
- Plan de carrière clair : Établissez un plan de carrière transparent pour chaque employé, avec des opportunités de promotion interne basées sur les compétences et les performances.

4. Promouvoir le bien-être au travail

Le bien-être des employés a un impact direct sur leur productivité et leur engagement.

- Conditions de travail adaptées : Assurez-vous que les conditions de travail (température, bruit, éclairage) sont optimales pour la santé et le confort des salariés.
- Gestion du stress : Mettez en place des programmes de gestion du stress, et encouragez des pauses régulières pour permettre aux employés de se détendre, particulièrement dans des environnements de travail stressants.
- Équilibre vie professionnelle / vie personnelle : Proposez des horaires flexibles ou la possibilité de travailler à distance dans certaines fonctions administratives ou non-manuelles.

5. Mettre en place un management participatif

Un management participatif favorise l'implication des employés, ce qui améliore leur satisfaction et leur motivation.

- Communication ouverte : Encouragez une communication régulière et transparente entre la direction et les équipes. Organisez des réunions régulières pour recueillir les retours des employés et prendre en compte leurs suggestions d'amélioration.
- Reconnaissance : Valorisez les efforts des employés en mettant en place des programmes de reconnaissance (salarié du mois, primes de performance, etc.).
- Autonomie et responsabilisation : Offrez aux employés la possibilité de prendre des initiatives dans leur travail et de proposer des solutions aux problèmes. Cela renforce leur engagement et leur satisfaction.



CONSEILS BONNES PRATIQUES

6. Respecter l'environnement et les pratiques durables

L'industrie agroalimentaire fait face à une pression croissante pour améliorer son impact environnemental.

- Pratiques écologiques : Intégrez des pratiques respectueuses de l'environnement, comme la gestion des déchets alimentaires, la réduction de l'empreinte carbone, ou l'optimisation de la consommation d'énergie.
- Sensibilisation des employés : Formez vos équipes à l'importance de la durabilité et encouragez-les à adopter des pratiques responsables au quotidien.

7. Promouvoir la diversité et l'inclusion

Un environnement inclusif attire des talents variés et crée un climat de travail respectueux.

- Égalité des chances : Veillez à promouvoir l'égalité des chances et à lutter contre toute forme de discrimination.
- Actions inclusives : Mettez en œuvre des initiatives de diversité dans le recrutement, la gestion des talents, et la promotion interne.

8. Gérer les horaires et la charge de travail de manière équitable

Les horaires postés peuvent être épuisants pour les salariés, notamment en milieu industriel. Il est donc essentiel de gérer ces horaires de manière équitable.

- Rotations adaptées : Optez pour des rotations de travail qui permettent à vos employés de récupérer adéquatement entre les postes, en particulier pour ceux travaillant de nuit.
- Répartition équitable de la charge de travail : Veillez à ce que les horaires et les tâches soient répartis de manière équitable, afin d'éviter la surcharge de travail et le burnout.

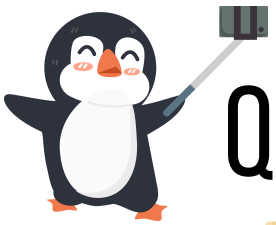
9. Créer un climat de confiance et de respect

Une culture d'entreprise fondée sur la confiance et le respect est essentielle pour maintenir un environnement de travail harmonieux.

- Gestion des conflits : Mettez en place des mécanismes de gestion des conflits afin de résoudre rapidement les tensions et de maintenir une atmosphère positive.
- Engagement et loyauté : Promouvez un climat de confiance où les employés se sentent écoutés et respectés, ce qui contribuera à leur fidélisation.



Pour réussir dans le secteur agroalimentaire, les employeurs doivent non seulement respecter les normes de sécurité et d'hygiène, mais aussi se concentrer sur le bien-être des salariés, offrir des opportunités de développement, et promouvoir une culture inclusive et éthique. Ces bonnes pratiques contribuent à la fois à la satisfaction des employés et à la performance de l'entreprise.



QUELQUES EXEMPLES

Valorisation de l'image du secteur
Exemple : Bonduelle
- Actions menées :
  - Campagnes de communication axées sur les valeurs d'écoresponsabilité et de santé.
  - Vidéos immersives sur les métiers pour casser les idées reçues (disponibles sur les réseaux sociaux et salons professionnels).
  - Implication dans des projets locaux pour renforcer leur ancrage territorial.
- Résultat : Meilleure perception de l'entreprise auprès des jeunes diplômés et candidats sensibles à l'impact environnemental.

Collaboration avec le monde éducatif
Exemple : L'association APECITA
- Actions menées :
  - Mise en place de partenariats avec des écoles spécialisées dans l'agroalimentaire.
  - Organisation de forums métiers et job-dating pour promouvoir le secteur.
  - Création de modules pédagogiques sur les métiers agroalimentaires pour les étudiants.
- Résultat : Augmentation du nombre d'étudiants formés pour répondre aux besoins spécifiques du secteur.

Amélioration des conditions de travail
Exemple : Danone
- Actions menées :
  - Mise en place d'horaires flexibles pour les postes en usine.
  - Investissement dans des équipements modernes pour réduire les efforts physiques.
  - Programmes de bien-être au travail : espaces de repos, accès à des cours de sport, et suivi psychologique.
- Résultat : Baisse du turnover et augmentation de la satisfaction des employés.

Programmes de montée en compétences
Exemple : Lactalis
- Actions menées :
  - Déploiement de parcours de formation internes sur les métiers techniques.
  - Sponsoring pour des certifications professionnelles (ex. : technicien de maintenance industrielle).
  - Accompagnement des employés dans leur évolution de carrière grâce à un mentoring.
- Résultat : Fidélisation des talents et diminution des coûts liés au recrutement.

Digitalisation des processus de recrutement
Exemple : Fleury Michon
- Actions menées :
  - Utilisation de plateformes de recrutement digitales pour toucher un public plus large.
  - Réalisation de campagnes de recrutement via les réseaux sociaux, notamment Instagram et LinkedIn.
  - Organisation de webinars métiers pour répondre directement aux questions des candidats.
- Résultat : Augmentation du nombre de candidatures qualifiées et meilleure visibilité des opportunités.

Promotion des opportunités en interne
Exemple : Nestlé
- Actions menées :
  - Mise en place d'un programme interne de mobilité professionnelle.
  - Valorisation des promotions internes dans la communication RH pour motiver les employés.
  - Ateliers réguliers sur les compétences transférables pour les postes à pourvoir.
- Résultat : Plus de 60 % des postes de managers pourvus en interne dans certaines branches.

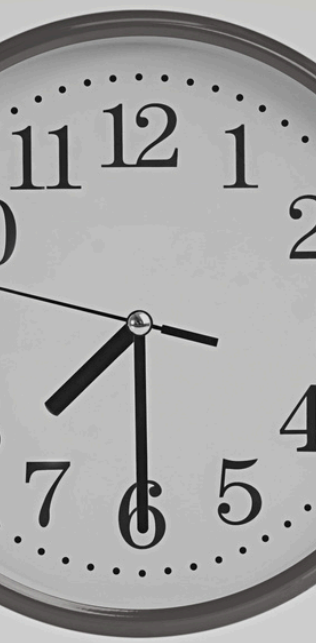
RSE et implication sociétale
Exemple : TerreAzur (Groupe Pomona)
- Actions menées :
  - Participation à des projets locaux de soutien à l'agriculture durable.
  - Engagement dans des initiatives solidaires, comme la redistribution des invendus.
  - Programmes de recrutement inclusifs pour favoriser l'emploi des personnes éloignées du marché du travail.
- Résultat : Une meilleure attractivité auprès des candidats cherchant un employeur aligné avec leurs valeurs.

Expériences immersives pour candidats
Exemple : Tereos
- Actions menées :
  - Organisation de "journées découvertes" pour les candidats potentiels afin de leur faire découvrir les métiers et l'environnement de travail.
  - Utilisation de la réalité virtuelle pour simuler des situations de travail.
  - Rencontres avec des employés pour partager leur quotidien.
- Résultat : Réduction des abandons en cours de processus de recrutement - meilleure compréhension des métiers.

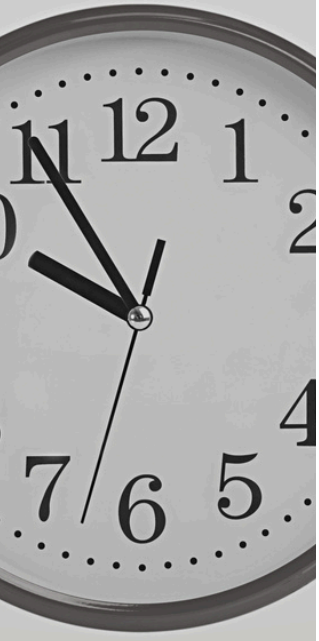


PARTIE 3:

FICHES ACTIONS







ADAPTER LES CYCLES D'HORAIRES

POUR OFFRIR PLUS DE CONFORT AUX SALARIÉS EN TENANT COMPTE DE LEUR BIEN-ÊTRE, DES IMPACTS SUR LA SANTÉ, ET DE L'EFFICACITÉ DES ÉQUIPES.

LA METHODE

Favoriser des rotations rapides et limiter les périodes de nuit

- Privilégier des cycles courts (2-3 jours par poste) plutôt que des rotations longues qui perturbent davantage le rythme circadien.
- Eviter des semaines complètes de nuit.
- Bloquer les nuits consécutives : limiter à 2 ou 3 nuits d'affilée pour réduire l'accumulation de fatigue.
- Allonger les temps de repos : offrir plus de jours de récupération après les postes de nuit.

Aménager des pauses suffisantes

- Pause nocturne prolongée : inclure des pauses plus longues ou plus fréquentes pendant les cycles de nuit pour limiter les effets négatifs.
- Espaces de repos : mettre à disposition des zones calmes pour les pauses.

Offrir des horaires fixes ou semi-fixes

- Horaires personnalisés : pour certains salariés, proposer des cycles fixes (par exemple, toujours le matin ou l'après-midi).
- Échanges entre salariés : permettre aux employés d'échanger leurs horaires pour s'adapter à leurs besoins.

Planifier en tenant compte des préférences

- Consultation des équipes : impliquer les salariés dans la définition des horaires pour mieux répondre à leurs contraintes personnelles.
- Horaires prédictifs : fournir les plannings longtemps à l'avance pour permettre une meilleure organisation personnelle.

Intégrer des périodes de repos prolongées

- Jours de repos compensateurs : inclure des week-ends prolongés ou des périodes de congé supplémentaires pour compenser les horaires atypiques.

Sensibiliser et accompagner

- Formation sur la gestion du sommeil : offrir des conseils pour mieux récupérer (alimentation, relaxation, hygiène de vie).
- Accompagnement psychologique : proposer un suivi pour les salariés affectés par les horaires postés.

Technologie et outils de planification

- Logiciels intelligents : utiliser des outils pour optimiser la planification et minimiser les périodes stressantes ou déséquilibrées.

Offrir des compensations

- Avantages financiers : primes pour le travail de nuit ou les horaires atypiques.
- Reconnaissance : valoriser les efforts des salariés en horaires postés par des initiatives spécifiques.

Adapter les cycles d'horaires postés repose sur une planification réfléchie, l'écoute des équipes, et la mise en place de mesures concrètes pour minimiser l'impact sur la santé et améliorer le confort. Cela contribue également à une meilleure fidélisation des salariés.



CRÉATION DE POSTES À MI-TEMPS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE FLEXIBILITÉ

ENJEU : RÉPONDRE À LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE EN OUVRANT LA PORTE AUX PARENTS OU AUX PERSONNES SOUHAITANT CONCILIER EMPLOI ET VIE PERSONNELLE.

PRÉSENTATION

- Mettre en place des postes à temps partiel modulés (ex : 20h/semaine sur 3 jours, ou 24h répartis sur 4 demi-journées).
- Utiliser le job sharing (deux salariés partagent un poste complet).
- Intégrer une banque d'heures permettant aux salariés d'ajuster leur volume horaire en fonction de leurs contraintes familiales.

Exemple chiffré : Une entreprise agroalimentaire du Grand Ouest a ouvert 15 % de ses postes de conducteurs de ligne en temps partiel, ce qui a permis de recruter 30 % de femmes supplémentaires.
Recommandation : tester un pilote sur 2 à 3 postes, puis évaluer la productivité et le taux de satisfaction après 6 mois.

MODÈLES

- Job sharing : deux personnes se partagent un poste 35h (ex. 2×17,5h) — prévoir passation structurée.
- Temps partiel modulé : 20–30h répartis sur 3–4 jours, avec plages fixes pour réunions et briefings.
- Cumul d'emplois : aménager contrats pour permettre cumuls internes (p. ex. maintenance + assistance production).

MISE EN ŒUVRE

- Cartographie des postes éligibles (sécurité, continuité, criticité).
- Rédaction de profils temps partiel et clauses contractuelles (durée, réversibilité, disponibilité en urgence).
- Test pilote sur 3 postes (ex. conducteur de ligne, poste emballage, assistant maintenance).
- Processus de passation et documentation (checklists, registre des heures).
- Evaluation après 3 et 6 mois (KPIs : taux de présence, rendement, qualité, satisfaction salarié).

OUTILS & RECOMMANDATIONS

- Utiliser un outil simple de planning partagé (Google Sheets/outil RH) et notifications SMS pour urgences.
- Prévoir clause de réversibilité si production nécessite montée en compétences vers temps plein.



FAIRE ÉVOLUER UNE PERSONNE POUR POURVOIR DES POSTES À QUALIFICATION

ENJEU : MANQUE DE CANDIDATS QUALIFIÉS → NÉCESSITÉ DE DÉVELOPPER EN INTERNE.

PRÉSENTATION

- Mettre en place un parcours de montée en compétences : tutorat, compagnonnage, binôme junior/senior.
- Intégrer la formation certifiante courte (CQPM conducteur de ligne, CQP responsable d'équipe).
- Identifier les potentiels internes via des entretiens annuels et proposer des plans de carrière.

Exemple : Budget formation moyen en industrie agroalimentaire : 2,5 % de la masse salariale → investir 1 % supplémentaire ciblé sur la montée en compétences internes permet de réduire de 20 % les recrutements externes.
Recommandation : créer une "Académie interne" (modules en e-learning + pratique sur machine).

MODÈLES

- Cartographie des compétences (matrix RACI / compétences techniques et comportementales).
- Parcours de formations modulaires : 20 % e-learning (sécurité, management), 80 % pratique (tutorat, PFMP).
- CQP / CQPM et certificats internes validant étapes.

MISE EN ŒUVRE

- Audit compétences (1 mois) : référentiel métier pour conducteur de ligne/maintenance/chef d'équipe.
- Plan de formation individualisé (PIF) : prioriser 15–20 « talents » identifiés.
- Tutorats formels : binôme 6–9 mois avec objectifs mesurables (nombre de tâches autonomes).
- Parcours d'évaluation et certification interne.

OUTILS & RECOMMANDATIONS

- LMS léger (modules 20–30 min) + fiches machine standardisées + cahier de bord digital.
- Budget indicatif
- Coût formation par personne : 1 000–4 000 € selon durée et certification.
- KPIs
- % postes qualifiés pourvus en interne (objectif initial 30–50 %).
- Taux de réussite aux certifications > 80 %.

Bonnes pratiques & innovations

- Gamification des modules techniques, badge numérique validant compétences, budget mobilité pour formations externes.



MISE EN PLACE DE LA FLEXIBILITÉ DES HORAIRES

ENJEU : LA RIGIDITÉ DES HORAIRES EST UNE DES PREMIÈRES CAUSES DE DÉMISSIONS.

PRÉSENTATION

- Aménager les shifts (ex : poste du matin 6h-12h, poste de l'après-midi 13h-19h).
- Créer un système de planning collaboratif où les salariés peuvent proposer des échanges de créneaux validés par un manager.
- Tester des horaires flottants avec une plage fixe (9h-12h / 14h-17h) et une partie flexible.
-

Exemple : Une usine de transformation laitière a mis en place un système d'échanges de shifts via une appli RH interne → baisse de 15 % de l'absentéisme en 1 an.
Recommandation : commencer par un test de flexibilité sur 1 équipe pilote pour mesurer l'impact productivité/satisfaction.

MODÈLES

- Plages fixes + fenêtres flexibles : ex. plages critiques 6h–9h & 15h–17h ; reste modulable.
- Shift swapping : application interne permettant échanges validés par le manager.
- Horaires compressés : 4 jours de 10h pour certaines fonctions (si applicable).

MISE EN ŒUVRE

- Analyse des process sensibles au temps (contrôles qualité, changement de format).
- Définir « windows » non négociables (périodes de production critiques).
- Mettre en place outil d'échanges (même simple : tableau partagé + règles).
- Formation managers sur arbitrage & équité.

OUTILS & RECOMMANDATIONS

Indicateurs

- Taux d'échange validé sans recours au RH > 70 %.
- Baisse de l'absentéisme lié à contraintes familiales de 10–20 % cible.

Checklist 1er trimestre

- Process listés
- Règles d'éligibilité rédigées
- Outil d'échange mis en place



MOTIVATION AU-DELÀ DE LA RÉMUNÉRATION

ENJEU : LA PAIE NE SUFFIT PAS À RETENIR LES TALENTS.

PRÉSENTATION

- Reconnaissance au quotidien : félicitations orales, mur de la reconnaissance, newsletter interne.
- Avantages symboliques : prime d'ancienneté, tickets cadeaux, journées "famille à l'usine".
- Développement personnel : ateliers bien-être (sport, nutrition, gestion du stress).

Exemple : Un site de production charcuterie a créé un système de badge vert attribué par les collègues → "collaborateur du mois" → augmentation de l'engagement mesurée à +18 %.
Recommandation : lancer un programme de reconnaissance non-financière.

MODÈLES

- Les motivations non-financières (reconnaissance, sens, évolution) influent fortement sur l'engagement.
- Axes d'action
- Reconnaissance quotidienne : rituels d'équipe, feedbacks structurés.
- Avantages concrets : formation prioritaire, accès à santé prévention, tickets culture/loisirs.
- Développement personnel : temps alloué pour projets d'amélioration (20 % d'un jour/mois).
- Carrières visibles : plan de carrière transparent et affiché.

MISE EN ŒUVRE



- Mettre en place programme « Reconnaissance et progression » : nominations, set-de-compétences, rituels.
- Budgets mini-projets (5–10 k€/an) pour idées issues du terrain.

KPIs

- Score eNPS (employer Net Promoter Score).
- Taux de turnover sur postes clés réduit de X% (objectif -15 % 1 an).
- Idées innovantes
- Plateforme interne de reconnaissance par les pairs ; micro-badges ; « days to learn ».



MISE EN PLACE DE ROTATIONS DE POSTES POUR RÉDUIRE LA PÉNIBILITÉ

ENJEU : LES TÂCHES RÉPÉTITIVES PROVOQUENT FATIGUE ET TURN-OVER. PÉNIBILITÉ (TMS, FATIGUE MENTALE) ÉLEVÉE SUR TÂCHES RÉPÉTITIVES.RÉDUIRE RISQUE TMS, AMÉLIORER POLYVALENCE ET SATISFACTION.

PRÉSENTATION

- Créer un plan de rotation sur 3 postes (ex : conducteur de ligne → contrôle qualité → maintenance de 1er niveau).
- Former les opérateurs à plusieurs fonctions (polyvalence).
- Réduire la monotonie avec des missions transverses (animation sécurité, formation nouveaux entrants).

Exemple : Une conserverie de légumes a réduit de 25 % les TMS (troubles musculosquelettiques) grâce à une rotation organisée tous les 2h.
Recommandation : formaliser des fiches de polyvalence et suivre l'évolution des compétences dans un tableau RH.

MODÈLES

- Rotation horizontale : alternance entre opérations physiques et contrôle/qualité.
- Rotation temporelle courte : cycles 60–120 min pour micro-tâches (si process le permet).
- Rotation verticale : combiner opération et intervention légère de maintenance/paramétrage.

MISE EN ŒUVRE

- Cartographie des tâches par contrainte physique et cognitive.
- Designer rotations compatibles avec cadence machine.
- Former pour polyvalence et sécurité.
- Suivi TMS (questionnaire, suivi infirmier) et ajustement.

OUTILS & RECOMMANDATIONS

Indicateurs

- Diminution des arrêts-maladie liés TMS, suivi trimestriel.

Checklist

- Fiches risques et rotation validées
- Plan formation polyvalence
- Pilotage 3 mois



DONNER DU SENS AUX MISSIONS

ENJEU : LES JEUNES GÉNÉRATIONS RECHERCHENT DU SENS AU TRAVAIL.
LES SALARIÉS CHERCHENT À COMPRENDRE L'UTILITÉ DE LEUR TRAVAIL – IMPACT SUR MOTIVATION.
RENFORCER L'ADHÉSION AUX VALEURS ET LA FIERTÉ DU TRAVAIL BIEN FAIT.

PRÉSENTATION

- Expliquer la finalité : "vous ne produisez pas seulement des yaourts, vous contribuez à nourrir des familles avec des produits sains".
- Organiser des visites clients pour montrer l'impact de la qualité.
- Impliquer les équipes dans la RSE (responsabilité sociétale) : recyclage, réduction des déchets, partenariats solidaires.

Exemple : 70 % des salariés déclarent être plus motivés quand leur entreprise a une politique RSE claire.

Recommandation : intégrer un moment de partage mensuel pour rappeler les résultats et les impacts sociétaux.

MODÈLES

- Narration du produit : expliquer origine des matières premières, filières, clients finaux.
- Visites croisées : organiser visites clients/distribution et retours consommateurs.
- Projets RSE locaux : réduire déchets, don d'invendus, partenariats locaux — impliquer équipes.

MISE EN ŒUVRE

- Plan trimestriel d'actions RSE + feedbacks mensuels en réunion d'équipe.
- Affichage d'impacts (kg déchets évités, repas fournis, consommation énergie).

OUTILS & RECOMMANDATIONS

KPIs

- Score sens & fierté dans baromètre interne ; taux d'initiative de réduction des déchets.



CONTACT

04 77 49 25 70

www.poleagroalimentaireloire.fr

contact@poleagro42.com

22 Rue Paul Petit - SAINT ETIENNE

PoleAgro 42

Les compétences en réseau

La Région Auvergne-Rhône-Alpes

PRÉFET DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

PRÉFÈTE DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt