



# 07

## BOUCHERS (S0Z40)

### LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier comprend :
  - *Les artisans bouchers.*
  - *Les bouchers salariés.*
  - *Les opérateurs de la transformation des viandes (industrie).*
- Il s'agit, d'une part, des professionnels qui procèdent, dans le cadre d'un travail artisanal, au découpage des bêtes de boucherie et au parage des morceaux. Ils participent parfois à la vente elle-même. Ce sont, d'autre part, les ouvriers qualifiés de l'industrie qui réalisent les différentes opérations concourant à la transformation des viandes, depuis l'abattage des animaux, le désossage, la découpe, jusqu'à la fabrication des produits de salaison, la préparation et le conditionnement des viandes.
- Les apprentis bouchers ainsi que les charcutiers, traiteurs (sauf industrie de la viande) ne sont pas inclus dans ce métier.
  
- ROME correspondants à cette FAP : D1101-Boucherie ; H2101-Abattage et découpe des viandes (sur des niveaux qualifiés).
  
- **4 440 actifs en emploi** dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 0,2 % de l'emploi régional).
- **67 % d'emplois salariés** et 33 % de non-salariés.
- Une concentration des emplois dans les secteurs d'activité du **commerce** (78 %, en lien avec les artisans bouchers et les bouchers salariés) et de la **fabrication de denrées alimentaires** (15 %, en lien avec les ouvriers qualifiés de l'industrie spécialisée dans la transformation des viandes).

### LA PROBLÉMATIQUE

- Il s'agit d'un métier :
  - *En tension structurelle **forte** sur dix ans.*
  - *En tension conjoncturelle, en particulier dans les départements alpins (06, 05 et 04).*
  - *Qui présente des difficultés de recrutement, pressenties par les employeurs, relativement importantes et inscrites dans la durée.*

### LES ENJEUX

- Ils concernent :
  - *L'attractivité du métier et la formation (volume de formés).*
  - *Les problématiques de GRH.*
  - *La GPEC.*

Principales sources mobilisées : Pôle emploi (BMO 2016, offres clôturées 2015) ; Pôle emploi, Direccte (OEE 2015, DEFM ABC au 31.12.2015) ; Insee (RP 2010-2014 millésimé 2012, DADS 2012, Enquête emploi en continu 2008-2012) ; ORM (base effectifs en formation 2013).

## DES ENJEUX LIÉS À L'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER ET À LA FORMATION

### Un très faible volume de formés

**250 personnes** sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant « en théorie » ce métier (principalement le *CAP boucher* et le *brevet professionnel (BP) boucher*).

D'autres indicateurs soulignent les faibles flux d'entrants potentiels et concourent aux tensions sur le marché du travail pour ce métier :

**750 demandeurs d'emploi** seulement sont positionnés sur ce métier ;

**5 %** d'offres d'emploi ont été retirées par les employeurs, faute de candidats (2 % tous métiers confondus).

### Une formation/insertion essentiellement par le biais de l'alternance

**87 %** des personnes en formation sont apprentis.

**6 %** se forment par le biais d'un contrat de professionnalisation.



### CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR L'ALTERNANCE

Pour accompagner la diversification des compétences dans ce métier, les acteurs rencontrés lors des entretiens rappellent l'intérêt pour les entreprises d'investir dans la formation d'apprentis (dont les compétences devraient davantage être perçues comme un appui au développement que comme un coût). Dans ce cadre, l'acquisition par l'apprenti de savoir-faire liés aux différentes activités professionnelles semble facilitée dans une entreprise dotée d'une petite équipe (tutorat « partagé »).

### Un niveau CAP-BEP prégnant et une filière de formation ciblée

**62 %** des actifs en emploi ont un niveau CAP-BEP (24 % tous métiers). En termes de prospective, le CAP devrait conserver un rôle majeur pour l'accès aux métiers de bouche.

**76 %** sont diplômés de la filière de formation « Agroalimentaire, alimentation cuisine ».

Ces deux constats témoignent d'un **lien emploi-formation relativement étroit** dans ce métier, compte tenu des modalités de formation/insertion et de l'homogénéité des parcours de formation des personnes en emploi. Cette intensité plaide pour le maintien des modalités de formation existantes (dispositif, niveau, filière...).

### Un faible volume d'offres d'emploi

**625 offres d'emploi** ont été enregistrées par Pôle emploi pour ce métier sur un an, soit 0,3 % des offres qui transitent par leurs services.

Ceci constitue un facteur modérateur pour cet enjeu. Néanmoins, d'autres canaux de recrutement existent : offres relayées par l'organisation professionnelle (Confédération de la boucherie, Union départementale des artisans bouchers charcutiers traiteurs), recrutement des apprentis à l'issue de la formation, sourcing auprès des organismes de formation...



### CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR L'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER

Les acteurs économiques soulignent l'importance des évolutions du métier (vente-conseil, traçabilité des produits, diversification des préparations...) et la nécessaire communication qui doit les relayer auprès du public et des prescripteurs. D'autres facteurs exogènes jouent également un rôle dans l'attractivité : l'existence de lieux de formation de proximité ; les conditions de formation (hébergement ; transport entre le lieu de résidence, l'entreprise et le lieu de formation...). Ces problématiques peuvent exacerber les difficultés sur un territoire donné, par exemple ici dans les départements alpins.

→ **Enjeu d'attractivité du métier et des formations compte tenu du risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles (sur un plan quantitatif).**

### PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Développer modérément l'offre de formation initiale et continue par le biais de l'alternance.

### PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Mobiliser davantage les dispositifs d'incitation des employeurs à l'embauche de personnes en contrat d'alternance afin d'accroître leur capacité à recruter et à former un volume plus important de personnes.
- Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation pour améliorer l'attractivité du métier.
- S'appuyer notamment sur le Campus 3A (Campus des métiers et des qualifications « Agrosociétés, agroalimentaire et alimentation »), qui intègre ce point dans son plan d'action/ses missions.
- Faciliter la découverte en amont des métiers pour éviter les décrochages ultérieurs, en s'appuyant sur le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA, formation en alternance sous statut scolaire).

## DES ENJEUX LIÉS AUX PROBLÉMATIQUES DE GRH

### Une rotation importante de la main-d'œuvre sur le marché du travail malgré la stabilité des contrats

**66 %** des demandeurs d'emploi sont inscrits depuis moins d'un an à Pôle emploi (58 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en région).

Au niveau national, **19 %** des bouchers, charcutiers, boulangers (famille de métiers élargie) exercent depuis moins d'un an dans leur entreprise (15 % tous métiers).

**90 %** des salariés sont en CDI (85 % pour l'ensemble des salariés de la région).

Ce constat est à relier aux conditions de travail peu favorables (postures contraignantes, port de charges, horaires atypiques, astreintes...) et à des salaires peu attractifs : **1 620 €** de salaire mensuel net médian (1 660 € tous métiers).

### Une part importante de jeunes et de seniors dans la demande d'emploi

**18 %** des demandeurs d'emploi ont moins de 25 ans (13 % tous métiers).

**29 %** ont 50 ans ou plus (24 % tous métiers).

### Une forte concentration des emplois dans les TPE-PME

63 % des emplois se situent dans les entreprises de moins de 50 salariés (contre 49 % tous métiers), plus précisément 37 % des emplois dans les TPE et 26 % dans les PME de dix à 49 salariés.



#### CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

Du point de vue des acteurs, les dirigeants d'entreprise artisanale peinent à prendre du recul concernant leur besoin de main-d'œuvre ou la reprise de leur entreprise. De même, si la création d'aides complémentaires (comme celle permettant de compenser le temps de travail consacré au tutorat d'apprenti) est souhaitée, les acteurs conviennent surtout de la nécessité de mieux communiquer auprès des artisans sur les dispositifs existants en matière d'accompagnement RH, de formation continue, d'aides à l'embauche d'apprentis...



Enjeu de GRH s'agissant de la fidélisation de la main-d'œuvre et du maintien du vivier de compétences dans l'entreprise.

#### PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Accompagner les TPE-PME sur le volet RH, notamment en termes d'amélioration des conditions de travail et de fidélisation de la main-d'œuvre (intégration des jeunes et maintien dans l'emploi des seniors).

#### PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- S'appuyer sur les dispositifs existants tels que la prestation « conseil en ressources humaines » pilotée par la Direccte, les prestations RH financées par le Conseil régional pour les entreprises artisanales, le DEAR mis en œuvre par la CMAR...

## DES ENJEUX LIÉS À LA GPEC

### Des professionnels vieillissants

35 % des actifs en emploi ont 50 ans ou plus (contre 29 % tous métiers).

### Une légère croissance de l'emploi qui devrait se poursuivre

+ 1,3 % d'actifs en emploi sur la période récente (+ 1,7 % tous métiers).

Au niveau national, 13 000 nouveaux emplois seraient à créer sur la période 2012-2022 pour les bouchers, charcutiers, boulangers (famille de métiers élargie), compte tenu de la bonne tenue du commerce alimentaire spécialisé de proximité, porté par l'évolution de la consommation des ménages (choix plus attentifs à la qualité et à la provenance des produits).

### Une part importante de non-salariés

33 % des bouchers sont non salariés (contre 14 % tous métiers).



→ Un risque de désajustement entre postes à pourvoir et main-d'œuvre disponible (d'un point de vue quantitatif) ?

#### PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre (départs à la retraite et création d'emplois) et les reprises d'entreprises.

#### PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Mettre à profit la forte intensité du lien emploi-formation et la concentration sectorielle du métier (propices à une moindre « déperdition » des professionnels) pour mobiliser davantage les acteurs autour de cette perspective.
- S'appuyer sur les actions collectives de GPEC existantes, propres à l'artisanat, ainsi que sur les actions d'accompagnement à la reprise d'entreprise développées par les chambres consulaires (bourse de cessions d'entreprises...), et mieux les faire connaître.
- Créer des aides spécifiques pour les repreneurs, pour pallier les difficultés économiques.

## AUTRES ÉLÉMENTS ISSUS DES RÉUNIONS PARTENARIALES

### Des questionnements sur le périmètre du métier

Les acteurs économiques de la branche s'interrogent sur la segmentation entre le métier de boucher et celui de charcutier-traiteur, compte tenu de la nécessaire diversification des activités des entreprises (réponse aux attentes des consommateurs, création de valeur ajoutée) et des compétences des salariés (évolutions et polyvalence qui rendent aussi le métier plus attractif).

### Des pistes complétant les enjeux liés à la formation

Concernant la formation continue des adultes, les acteurs suggèrent de développer l'offre de formation et de certification (CQP), peu présente en région. Le déploiement de partenariats institutionnels (Éducation nationale, chambres consulaires...) pourrait concourir à cet axe. Par ailleurs, une meilleure prise en compte des coûts d'équipement et de matières d'œuvre (nécessaires à l'acquisition des gestes professionnels) est recommandée dans le financement des achats de formations.

Pour la plupart des acteurs, il paraît également important d'accompagner la montée en compétences des maîtres d'apprentissage (recyclage) et des chefs d'entreprise sur des aspects très divers : acculturation à l'offre de certification ; professionnalisation sur la gestion de l'entreprise (contrôle des prix, des coefficients, de la matière première) ; sur le recrutement, l'accueil de collaborateurs ; sur l'application des nouvelles réglementations... Pour cela, le développement de formations modulaires est souhaité.

### Des pistes liées aux besoins de main-d'œuvre et à la diversification des profils recrutés

Le recrutement de personnel féminin est aujourd'hui une réalité dans ce métier quel que soit le poste de travail (découpe, désossement, ficelage, vente...). De même, on compte de plus en plus de femmes parmi les chefs d'entreprise. Pour autant, leur présence reste assez marginale (8 % des actifs en emploi). L'amélioration des installations (mise en place de rails ; d'équipements électriques limitant le port de charges...) comme celle de l'information auprès

des chefs d'entreprise et du public pourrait, selon les acteurs, favoriser leur intégration dans le métier. De même, la promotion des reconversions professionnelles (de cuisiniers, notamment), le recours accru aux mesures d'adaptation aux postes (POE) et à l'accompagnement des réorientations pourraient concourir à développer les potentialités de recrutement d'actifs déjà aguerris au monde du travail. C'est en particulier le cas pour la reconversion professionnelle des femmes en deuxième partie de carrière, pour lesquelles la conciliation des temps de vie (professionnelle/personnelle) serait facilitée.

### ZOOM SANTÉ/HANDICAP

Les données sur l'emploi des travailleurs handicapés mettent en évidence l'âge élevé des salariés exerçant ce métier, la présence plus importante de pensionnés d'invalidité et d'accidentés du travail ou de victimes de maladies professionnelles, par rapport à l'ensemble des métiers.

Même si des progrès semblent avoir été accomplis dans la prévention des risques professionnels en boucherie (notamment pour faciliter le port de charges et la manipulation), avec l'âge, les salariés sont confrontés à une fréquente usure professionnelle qui peut être causée notamment par les gestes répétitifs (désossage), les écarts de température (jusqu'à 25 degrés de décalage en été entre magasin et chambre froide) ou les activités de livraison (chargements/déchargements), de rangement ou d'arrimage.

→ Les acteurs économiques et représentants du champ de l'emploi et de la formation ont mis en évidence l'opportunité de fins de carrière consacrées au transfert d'expérience (tutorat d'apprentis en particulier), à des fonctions d'encadrement (dans de plus grandes unités) ou à la reprise d'entreprise. Le développement de dispositifs professionnalisants correspondant à ces opportunités peut être une priorité pour répondre aux besoins des bouchers vieillissants.