



MYLÈNE CABARET
DIRECTRICE
DE L'APECITA*

« Nombreuses promotions dans les PME »

Comment passer d'ouvrier à cadre ?

Un opérateur sur une chaîne de fabrication, s'il est rigoureux et régulier, est promu conducteur de ligne après 3 à 5 ans d'expérience. C'est un métier en forte tension, alors les employeurs regardent d'abord en interne. Le conducteur de ligne, à la tête d'une petite équipe d'opérateurs, a la responsabilité d'une chaîne de fabrication. Pour devenir ensuite chef d'équipe et avoir la responsabilité de plusieurs lignes, il faut avoir montré des qualités de manager. Les promotions sont plus nombreuses dans les petites entreprises que dans les grands groupes qui vont privilégier les profils ingénieurs. Un opérateur peut terminer responsable de production à condition de retourner en formation.



Comment devenir directeur d'une PME ?

Dans l'agroalimentaire, les directeurs sont souvent des ingénieurs ayant fait carrière en production. Ces profils plaisent beaucoup car ils ont une bonne connaissance à la fois des techniques de fabrication et des produits. Mais, pour progresser, il faut développer ses compétences managériales. Un ingénieur de fabrication encadre une petite cellule de conducteurs de lignes. Promu responsable de production, il a une équipe plus importante. Ainsi de suite, jusqu'au poste de directeur de PME. Pour franchir chaque étape, il faut de bons résultats (coûts, délais et qualité) et un bon relationnel avec ses équipes.

Faut-il nécessairement passer par la production ?

Il y a de belles opportunités dans les fonctions commerciales qui sont, après la production, les métiers qui recrutent le plus. Un technico-commercial qui développe son chiffre d'affaires, progresse et se fait repérer, devient chef de secteur, puis responsable régional, directeur commercial, voire directeur adjoint. Si le patron d'une PME a un profil très technique, il cherchera un adjoint qui lui soit complémentaire.

* Association paritaire de recrutement dans l'agroalimentaire.



Rejoignez les gros bataillons de l'agroalimentaire

PAR LUCILE CHEVALIER

L'AGROALIMENTAIRE est le premier secteur industriel français par le chiffre d'affaires (180 Mds€ par an), le deuxième en termes d'emplois (429 079 équivalents temps plein), et le plus gros recruteur, selon l'Insee. En 2018, 55 000 embauches ont eu lieu, dont une moitié (49 %) en CDI. Pour 2019, selon l'enquête annuelle sur les besoins en main-d'œuvre de Pôle emploi, 77 590 embauches étaient prévues. Selon l'Association nationale des industries alimentaires (ANIA), principal syndicat professionnel, 15 000 à 20 000 postes restent vacants chaque année faute de candidats.

Les scandales (fraude à la viande de cheval en 2013, lait infantile contaminé aux salmonelles fin 2017) et la réputation d'industrie vieillotte nuisent à l'attractivité du secteur. Pourtant, il est en pleine mue. Les usines se digitalisent. Les grands groupes comme Danone ont, certes, une longueur d'avance. Néanmoins, tous investissent

le sujet. En 2016, 91 % des patrons interrogés par le groupe informatique Vif et le magazine *Usine nouvelle**, jugeaient la transformation numérique comme un enjeu essentiel pour leur entreprise. Lors du salon professionnel Carrefour des fournisseurs de l'industrie agroalimentaire (CFAI), en mars à Rennes (Ille-et-Vilaine), 13 équipementiers ont présenté une ligne de production du futur.

La digitalisation transforme les métiers

Données numérisées, intelligence artificielle : avec cet équipement dernier cri baptisé « Agile », un changement de fabrication prend 15 minutes, contre une demi-journée sur une ligne classique. Cette digitalisation transforme les métiers de production, qui de l'opérateur au responsable, pèsent pour 60 % des postes. « Pour se faire embaucher, il faut dorénavant maîtriser ces outils de production assistée par ordinateur. Cela augmente les besoins en ouvriers qualifiés diplômés d'un CAP agricole opérateur, en techni-

ciens et ingénieurs spécialisés en automatisme, en maintenance et en informatique », indique le cabinet de recrutement Michael Page.

Le secteur s'adapte aux exigences de clients soucieux de savoir exactement ce qu'ils ont dans leur assiette. En amont, « les acheteurs n'ont plus pour unique mission d'obtenir les meilleurs tarifs. Ils doivent connaître le monde agricole, ses contraintes et acteurs. L'industrie agroalimentaire cherche des personnalités capables de nouer des relations avec les agriculteurs pour assurer un approvisionnement de qualité. Les ingénieurs agronomes sont très recherchés pour ces postes », analyse Fabrice Dante, associé chez Jean-Michel Cathala Conseils, spécialisé dans le recrutement des cadres en agroalimentaire. En aval, les technico-commerciaux doivent expliquer aux clients la composition exacte d'un aliment et faire remonter leurs besoins. En plus d'un BTS technico-commercial, une expérience du secteur est de

plus en plus exigée. « Les exportations (21 % du chiffre d'affaires) sont en progression constante », indique le cabinet Alpheia Conseil, spécialisé dans les métiers de l'alimentaire. L'ANIA a, par ailleurs, lancé cette année un « plan Marshall pour l'export » afin d'aider les entreprises à se développer à l'international. Conséquence : il sera de plus en plus demandé aux responsables logistiques de connaître les contraintes des pays étrangers et d'être capable de parler deux à trois langues. ■

* Étude réalisée en décembre 2016 auprès de 253 PME et groupes agroalimentaires.

Zoom Le bémol salarial

Inconvénient du secteur agroalimentaire : il paie moins que ses concurrents. Selon

l'Observatoire des ingénieurs, le salaire médian d'un ingénieur ayant moins de 30 ans est de 34 000 € brut par an dans l'agroalimentaire contre 39 000 € brut annuels dans l'automobile ou l'aéronautique. Et le temps ne fait rien à l'affaire. Ni les fonctions d'ailleurs.

Composé à 98% de PME

L'écart persiste même pour les profils très recherchés. « Les techniciens et ingénieurs spécialisés en automatisme, informatique et électronique embarquée, peuvent gagner jusqu'à 20 % de moins dans l'agroalimentaire qu'ailleurs. Les acheteurs perçoivent en général de 5 à 10 % de moins comparé aux autres filières », détaille Fatine Dallet, en charge du pôle ingénieurs et industrie au sein du cabinet de recrutement Michael Page. Principales causes : un secteur composé à 98 % de PME qui ne peuvent s'aligner sur les salaires des grands groupes de l'aéronautique ou de l'automobile, et aussi les restructurations et rachats dans le secteur. ■



Un opérateur sur une chaîne de fabrication peut être promu conducteur de ligne après 3 à 5 ans d'expérience.

D'énormes besoins de main-d'œuvre et une modernisation à marche forcée : malgré des salaires peu attractifs, le secteur a des atouts.

IP/ANULC/CH/2019/12/18