

MATINÉE DE PROSPECTIVE



Focus sectoriel : Industries agroalimentaires

Laurent Kerangueven, INRS

ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES À L'HORIZON 2050

Quels enjeux de santé et de sécurité au travail ?

Mardi
1^{er} avril 2025

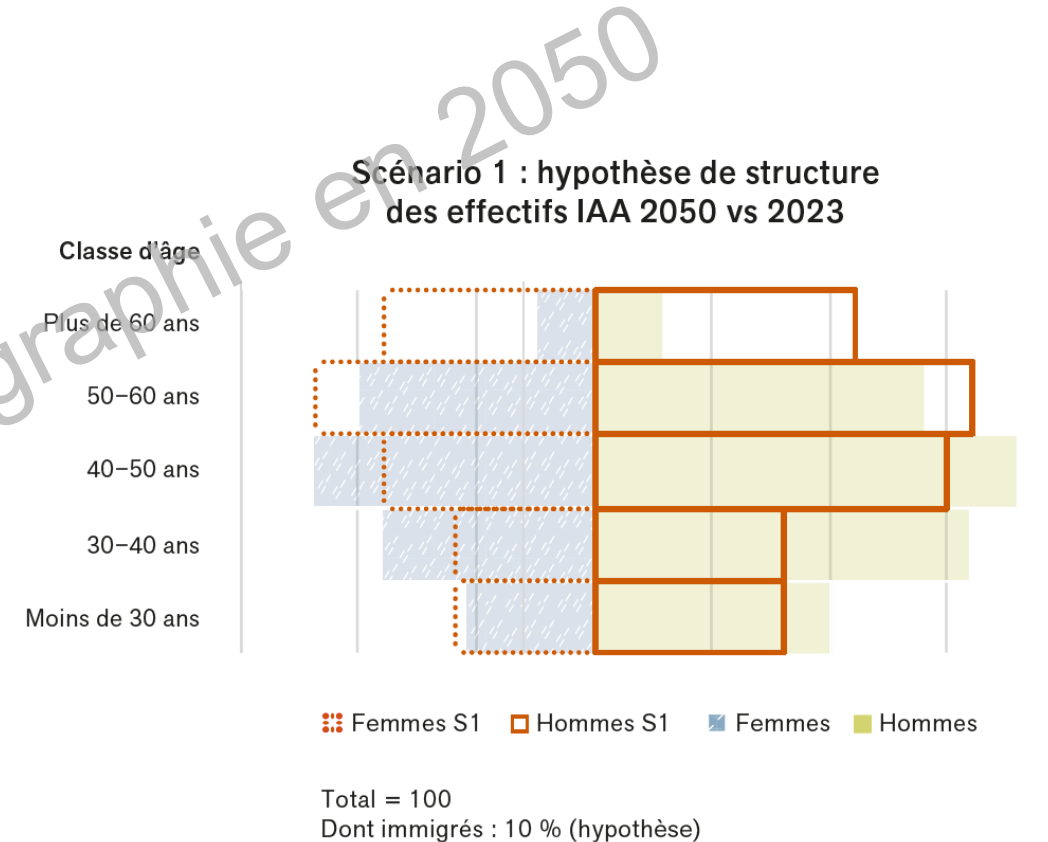
Données clés

Effectifs (Insee/Ursaff)	Selon les périmètres pris en compte les données varient: 2021 : entre 574 095 et 643 760 salariés (en équivalent temps plein - ETP) (premier employeur industriel en France) Entre 44 692 et 56 968 entreprises
Structure par métiers (Ocopiat; livre blanc industrie agroalimentaire Adecco).	La fabrication de produits de boulangerie-pâtisserie et de pâtes alimentaires et le secteur de la viande représentent plus de la moitié des emplois en termes d'ETP. Répartition géographique : deux régions concentrent 1/10 des salariés : la Bretagne (6,2 %) et les Pays de la Loire (4,4 %). Part d'intérimaires : 7,5 % de l'emploi dans le secteur en 2021, plus de 58 000 intérimaires (ETP) exercent leur mission au sein des industries agroalimentaires (source : livre blanc industrie agroalimentaire Adecco).
Structure par âge/sexe	Les femmes représentent 43 % des effectifs du secteur en 2020, en hausse par rapport à 2012 (38 %). Cette moyenne est plus élevée que la moyenne de l'industrie, qui s'établit à 28 % (données issues du « Panorama des industries agroalimentaires »).
Part des travailleurs immigrés	NA
Caractéristiques des conditions de travail (Cnam)	Accidents du travail (AT) : 2021 : indice de fréquence (IF) : 36,5 ; (30,1 pour l'ensemble des secteurs) Principaux facteurs de risques : port de charge, postures possibles, risques machines (coupures, blessures), chutes sur sols glissants et escaliers, ambiances thermiques Maladies professionnelles (MP) : 3 347 en premier règlement ; plus de 95 % des MP en premier règlement sont des troubles musculosquelettiques (TMS)

Sc. 1: Maintien en emploi des seniors réussis

Paysage global en 2050 :

- Entre 2025 et 2035 : hausse des coûts des matières premières du fait d'un contexte géopolitique et climatique défavorable. La France n'arrive pas à atteindre ses ambitions en matière de souveraineté alimentaire. L'absentéisme conduit à une baisse de la productivité et à une augmentation du coût du travail.
- La souveraineté alimentaire devient donc un enjeu prégnant liée à la politique de transition énergétique désormais priorité nationale et du fait des exigences de traçabilité des consommateurs.
- Les pouvoirs publics soutiennent financièrement les acteurs des IAA, pour qu'ils s'équipent en solutions permettant de compenser les pénuries de main-d'œuvre, d'assister les travailleurs et d'améliorer l'attractivité de la filière.
- A partir de 2035, les acteurs de la filière s'organisent pour investir dans des aides mécaniques diverses pour maintenir les travailleurs âgés en emploi.
- Parallèlement, une politique visant à améliorer l'attractivité de la filière est développée.



Sc. 1. Maintien en emploi des seniors réussi

Comment maintenir les seniors au travail ?

- Industries les plus manuelles :
 - ❖ investissent dans des aides mécaniques et cobots pour limiter port de charges lourdes et gestes répétitifs + maintien de la productivité.
 - ❖ les lignes automatisées se généralisent, Les robots se retrouvant plus dans les activités de tri, de contrôle qualité et de conditionnement.
- Industrie de la viande :
 - ❖ forte concentration entre 2025 et 2035
 - ❖ dans les filières volaille et porc : développement de grands abattoirs automatisés avec robotisation de la découpe et du conditionnement.
 - ❖ les employés interviennent sur de nouvelles tâches. La filière devient plus attractive.
- Industries où le coût du travail humain reste moins cher ou lié à des savoir-faire artisanaux (pâtisserie, boucherie charcuterie artisanale ...). D'autres stratégies sont adoptés :
 - rotation de postes pour faire varier les postures et les tâches ;
 - banalisation des exosquelettes avec parfois l'assignation de l'employé à une tâche fixe.

Solutions pour pallier les pénuries qui subsistent ?

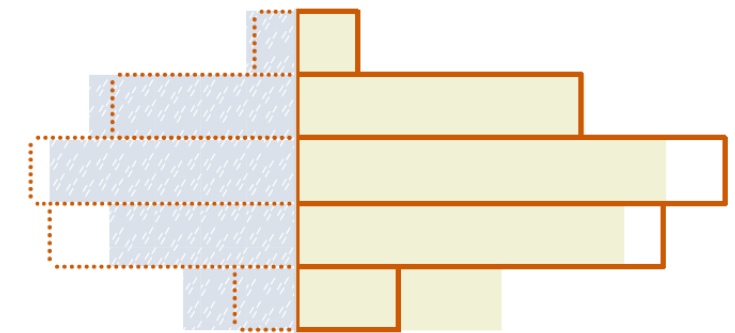
- Nourrir la population française devient un argument mobilisateur pour améliorer l'attractivité. Organisation de stages par la branche (lycées professionnels); multiplication des contrats d'apprentissage (CAP/ BEP).
- Accompagnement des jeunes par un tuteur choisi parmi les plus seniors, aussi relais des services QHSE
- Révision de l'organisation du travail (semaine en 4 jours ou journée en 5x8)
- Dans les filières plus automatisables, les efforts s'orientent plus directement sur l'attraction des ingénieurs, mais la concurrence avec d'autres filières mieux valorisées rend l'opération difficile.
- Recours à une main-d'œuvre immigrée qualifiée organisé au travers d'un programme d'immigration pilote triennal agroalimentaire, sur le modèle de la politique canadienne conduite en 2023 (ingénieurs de l'agroalimentaire particulièrement ciblés).

Sc. 2 : dégradation de la santé des travailleurs seniors

Paysage global 2050 :

- Baisse du pouvoir d'achat de la population générale : réduction du chiffre d'affaires du secteur qui cherche à limiter coût du travail et investissements.
- Les entreprises ne parviennent pas à transformer leurs modes de production, sauf concentration de l'industrie.
- Intensification des rythmes de production pour rentabiliser les investissements : apparition de nouvelles pathologies.
- Conditions de travail dégradées : l'IAA reste peu attractive auprès des jeunes, hormis dans certaines branches non automatisables où le savoir-faire artisanal est valorisé.

Classe d'âge
Plus de 60 ans
50-60 ans
40-50 ans
30-40 ans
Moins de 30 ans



■ Femmes S2 ■ Hommes S2 ■ Femmes ■ Hommes

Total = 100
Dont immigrés : 13 % (hypothèse)

Sc. 2 : dégradation de la santé des travailleurs seniors

Pourquoi le maintien en emploi échoue ?

- Incapacité de la filière à attirer une main-d'œuvre jeune : population active du secteur de plus en plus âgée.
- Dans les entreprises n'ayant pas pu ou su investir dans les aides techniques, le travail reste éprouvant. Fréquence des absences longues, licenciements pour inaptitudes, invalidités
- Désorganisation de l'activité et baisse de la productivité.
- Des politiques de reconversion inter-filières de l'IAA sont mises en place, accompagnées de parcours de formation.
- Mais peu de postes disponibles à faible contrainte physique et non adéquation des compétences.
- Des partenariats avec d'autres branches s'organisent ainsi qu'avec France Travail et l'AGEFIPH.

Solutions pour remédier aux pénuries ?

- Développent des *smart factories* dans certaines industries adaptées. Les quelques salariés prennent en charge des opérations de pilotage, d'entretien ou de maintenance.
- Autre stratégie : automatisation de remplacement avec recours à des intérimaires pour prendre le relais de robots déficients ou inadaptés.
- Ou encore : externalisation des flux de matières premières et transformation dans des pays à faibles coût de main d'œuvre.
- Lorsque pas de possibilité d'automatiser ou d'externaliser : recours à une main-d'œuvre immigrée via des fédérations qui établissent des accords de recrutements saisonniers avec des pays d'Europe de l'Est ou d'Afrique du Nord.

Etat des conditions de travail

- Les activités pénibles se concentrent plus sur les jeunes, plus nombreux et moins expérimentés.
- Nombreuses tâches répétitives qui favorisent l'usure professionnelle + RPS dues à la monotonie et au déficit d'évolutions professionnelles.
- Effet cumulatif de l'usure avec le recours à des intérimaires remplaçant des travailleurs en arrêt maladie sur des postes sans formation.
- L'utilisation de nouvelles machines de plus en plus sophistiquées constitue un facteur de risques multiples (mécaniques, psychosociaux, perte de connaissance métiers, intensification du travail)

Enjeux de S&ST

- Enjeu d'attractivité : sinistralité et rejet du travail à la chaîne répétitif et pénible,
- Enjeu de santé publique : nécessité de prendre en compte les maladies chroniques au travail pour améliorer le maintien en emploi.
- Enjeu d'équilibre vie pro / vie perso : les horaires atypiques favorisent l'usure professionnelle.
- Enjeu générationnel : hétérogénéisation des valeurs entre salariés.
- Recours à la main-d'œuvre immigrée : enjeu de formation et d'information, lorsque le français n'est pas maîtrisé.
- Enjeux liés à la taille de l'entreprise : Pénuries de main-d'œuvre plus fortes et plus critiques pour les TPE.

Pistes d'actions

Formation :

- ❖ développer une offre de formation pour favoriser l'apprentissage.
- ❖ formation des futurs managers à la culture de prévention.
- ❖ formation continue des plus de 50 ans ; repenser les modalités de transmission des savoirs

Améliorer l'attractivité des métiers grâce à l'automatisation :

- ❖ évolution des postes vers du contrôle et de la maintenance des machines pour le maintien en emploi des seniors.
- ❖ nécessité de former les équipes sur les machines de nouvelle génération.

Formaliser les dispositifs de tutorat et les pérenniser : identifier des formateurs/tuteurs, préciser leur rôle.

Organisation du travail :

- ❖ favoriser l'autonomie et la polyvalence pour réduire ainsi les contraintes.
- ❖ aménager les parcours professionnels de fin de carrière (ex : retraite progressive).

Actions de fond à mener sur la prévention des RPS : établir les conditions du travail intergénérationnel, soutenir le dialogue social et l'inciter à s'intéresser à ces questions.

Suivi médical : développement du travail en réseau. suivi médical des nouvelles pratiques et équipements récents