



Charte de développement de l'emploi et des compétences dans le secteur de la boucherie-charcuterie artisanale

Entre la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion,

le ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports,

Et

La Branche – boucherie-charcuterie artisanale

L'organisation professionnelle,

- CFBCT Confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs

Les organisations syndicales de salariés,

- FNAF CGT Fédération nationale agro- alimentaire et forestière
- FGTA – FO Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes
- FGA-CFDT Fédération Générale agro-alimentaire
- CFTC-CSFV Fédération du Commerce, des services et forces de vente
- UNSA Fédération commerce et services

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les transformations profondes que connaît notre économie impliquent des conséquences sur les emplois, les métiers et les compétences mais aussi sur les organisations du travail. Avec le redémarrage de l'économie, les tensions de recrutement, qui préexistaient avant la crise, s'accroissent.

Dans le même temps, des transformations importantes modifient les conditions d'exercice des métiers.

La branche de la boucherie-charcuterie artisanale comporte, en 2018, 15 930 entreprises dont 60% occupent du personnel salarié. 10 140 entreprises, employant 42 000 salariés, relèvent de la convention collective de la boucherie-charcuterie, soit en moyenne un peu plus de 4 salariés par entreprise.

Chaque année, ce sont environ 3 000 nouveaux apprentis qui se forment aux métiers de la boucherie-charcuterie. Dans ces conditions, 34% des salariés de la branche ont moins de 30 ans.

Le secteur de la boucherie-charcuterie artisanale recouvre plusieurs métiers : boucher, boucher-charcutier, cuisinier-traiteur, vendeur-préparateur en boucherie, personnel de caisse, responsable de point de vente....

Les emplois se répartissent en 62% d'ouvriers, 30% d'employés de vente, et 7% de cadres. 71% des salariés sont des hommes, très majoritairement employés comme boucher, 29% sont des femmes essentiellement occupées dans la vente.

La branche de la boucherie-charcuterie artisanale est confrontée depuis plusieurs années à un manque de main d'œuvre qualifiée.

L'enquête sur les besoins de main d'œuvre en 2021 de Pôle emploi indique que sur 6 520 projets de recrutement de bouchers ou charcutiers-traiteurs, les employeurs déclarent que 71,6% seront difficiles.

Ce constat est conforté par l'enquête réalisée par la CGAD en septembre 2021 auprès des entreprises artisanales de l'alimentation qui a montré qu'en boucherie 80% des entreprises faisaient face à des difficultés de recrutement, alors que leur activité est orientée à la hausse.

De surcroît la profession a créé des emplois estimés entre 1 500 et 2 000 en parallèle de la crise sanitaire ce qui a eu pour effet de réduire le nombre potentiel de salariées susceptibles de correspondre aux besoins en recrutement de la profession.

Le chantier « métiers en tension » tel que défini par l'Agenda social convenu entre le Premier Ministre et les partenaires sociaux, doit permettre de répondre aux difficultés de recrutement particulièrement dans les métiers de la boucherie-charcuterie artisanale. L'État a un rôle central d'impulsion mais il ne peut agir seul ; la branche et les entreprises adhérentes ayant un rôle majeur à jouer dans l'identification des besoins en emplois et en compétences, et dans la mise en œuvre des actions concourant aux recrutements.

Le nouveau partage des compétences Etat/Régions pour une meilleure éducation à l'orientation dès le collège s'appuie sur les nouvelles responsabilités des Régions en matière d'information sur les métiers et les formations en direction des élèves, des étudiants et des apprentis.

I – Objectifs et engagements réciproques

Cette charte s'inscrit dans le cadre d'une démarche paritaire, opérationnelle et déclinée en actions qui fera l'objet d'un suivi commun.

Axe 1 : Contribuer à développer l'orientation des jeunes et des adultes vers le secteur de la boucherie-charcuterie artisanale

Si la branche offre des perspectives de parcours intéressants et des rémunérations parmi les plus attractives des métiers de bouche, les difficultés de recrutement renvoient à un déficit d'image malgré les efforts réalisés dans ce domaine (concours, actions de communication...), à des conditions de travail qui peuvent être perçues comme difficiles, malgré les améliorations apportées, et aux contraintes d'organisation du travail (travail du week-end en particulier). Par ailleurs, la branche n'a pas suffisamment accès aux collégiens et lycéens afin les convaincre de se former à ses métiers tandis qu'un nombre important d'apprentis quittent trop rapidement la filière.

Enfin, les liens entre les entreprises de la branche et le SPE ne sont pas suffisamment développés pour conduire les chefs d'entreprises à recourir aux services offerts par ce dernier au-delà de leurs pratiques habituelles de recrutement.

Il en résulte que malgré tous les atouts qu'ils représentent, les métiers de la boucherie-charcuterie ne trouvent pas suffisamment de candidats pour satisfaire les besoins des entreprises.

Le manque de main d'œuvre qualifiée dans la profession est d'autant plus préjudiciable qu'il entraîne un déficit de repreneurs potentiels, alors que l'enjeu de la reprise des fonds sera majeur dans les prochaines années.

Il s'ensuit que l'intégration de jeunes au sein des entreprises constitue une priorité pour diversifier les profils de recrutements, transmettre les compétences et faciliter l'insertion professionnelle sur le marché du travail. De même, la branche souhaite faire une plus grande place dans ses recrutements aux demandeurs d'emploi et, plus généralement aux travailleurs en reconversion, en veillant notamment à la féminisation du métier de boucher.

Actions de communication

Le secteur de la boucherie-charcuterie artisanale souhaite poursuivre les actions de communication suivantes pour valoriser les métiers :

- Organiser des actions de promotion des métiers en direction des jeunes, des responsables de l'orientation (ministère en charge de l'éducation nationale, Pôle emploi, opérateurs du CEP...) et de l'opinion publique ;
- Rénover les outils de communication à mobiliser à destination des jeunes et des adultes en reconversion (avec la création notamment de vidéos de promotion) en insistant notamment sur la capacité des diplômés à trouver du travail dans des délais rapides ;

- Communiquer autour des fiches métiers réalisées par l'Observatoire des métiers de l'alimentation de détail et plus généralement des actions, analyses et travaux réalisés par cet observatoire ; et par les commissions de la CFBCT à savoir, la commission, formation, la commission innovation et économie, la commission sociale, ainsi que le groupe de travail RH et transmission reprise ;
- S'inscrire dans l'opération « *Bouge ton avenir* » pour optimiser la communication auprès des jeunes dans le cadre du programme lancé par l'opérateur de compétences de la branche, l'OPCO EP.

Afin de soutenir ces différentes initiatives, mieux cibler les publics et optimiser l'impact, le secteur de la boucherie-charcuterie artisanale, le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ainsi que Pôle emploi, et le réseau des Missions locales coordonneront leurs actions en liaison avec les régions.

Ces actions s'inscriront dans les modalités du cadre national de référence Etat/régions du 28 mai 2019 qui définit les conditions dans lesquelles l'État et les régions exercent leurs missions respectives et les principes guidant leur intervention dans les domaines de l'information et de l'orientation à destination de tous les publics. Elles se dérouleront également en cohérence avec les conventions régionales qui déclinent le cadre national de référence en fonction des ressources et spécificités locales. Elles pourront en outre s'appuyer sur les ressources déjà diffusées par l'ONISEP.

Les actions en direction des élèves seront réalisées dans le cadre de l'horaire dédié à l'accompagnement à l'orientation qui débute en classe de 4^e et se poursuit tout au long du parcours de l'élève au collège et au lycée.

Le secteur mettra ainsi à disposition des professionnels en charge de la formation et de l'orientation, des différents secteurs d'activité, les conditions d'accès, d'emploi ainsi que d'évolution professionnelle afin d'éclairer les jeunes et les adultes dans leurs démarches d'orientation, d'accès à la formation et à l'emploi.

Les conseillers d'orientation scolaires, les enseignants, et les conseillers Pôle Emploi, les conseillers des Missions locales, seront sensibilisés aux métiers de la boucherie-charcuterie artisanale.

Actions de sensibilisation et de mise en relation

Le secteur de la boucherie-charcuterie artisanale participera notamment à la sensibilisation et à la professionnalisation des professionnels en charge de l'éducation et de l'emploi, en fonction de leur ministère ou organisme de rattachement, dans le cadre des organisations de formation continue spécifique à chacun de ces acteurs (MENJS, Pôle Emploi, UNML).

1° Favoriser le rapprochement entre le monde éducatif et celui de l'entreprise

Le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports soutient la sensibilisation de ses personnels d'éducation en leur permettant de bénéficier de formations dans des

univers professionnels diversifiés, co-construites avec les partenaires et inscrites dans l'offre du Centre d'études et de formation en partenariat avec les entreprises et les professions (CEFPEP).

Dans la continuité du partenariat déjà engagé, pour soutenir les secteurs et métiers en tension, le CEFPEP pourra de nouveau inscrire des formations animées par la branche, présentant les secteurs et les métiers de bouche. Un adossement de ces formations à des séquences en immersion (visites d'entreprises et/ou formation sur site) sera prévu afin de permettre aux personnels d'être au plus près des réalités des métiers. La branche mobilisera les entreprises en capacité d'assurer cet accueil et organisera avec elles les modalités d'immersion.

Le CEFPEP assurera l'information ainsi que la gestion administrative de la formation des personnels.

Cette démarche viendra en soutien des personnels en charge de la mise en œuvre de l'horaire dédié à l'accompagnement à l'orientation.

2° Ces formations assurées par la branche et son réseau d'adhérents seront proposées à Pôle emploi, aux missions locales et aux opérateurs du Conseil en évolution professionnelle avec une prise en charge respective de leurs personnels.

Le secteur s'engage à mettre à disposition de Pôle emploi, des Missions locales et des opérateurs du Conseil en évolution professionnelle, un contenu informatif sur les métiers mobilisables par les conseillers pour développer leur connaissance des métiers et celle des demandeurs d'emploi-

A ce titre, la création de supports pédagogiques propres à la boucherie-charcuterie artisanale avec des éditeurs spécialisés sera réalisée. Des campagnes de communication sont organisées spécifiquement autour des formations en boucherie-charcuterie artisanale avec la réalisation de vidéos, et feront l'objet de relais de la part des acteurs de l'emploi.

Ainsi, les conseillers de Pôle emploi, des Missions locales, les Conseillers en évolution professionnelle, informeront en tant que de besoin au cours d'entretiens ou d'évènements #TousMobilisés visant la découverte des métiers les demandeurs d'emploi qui pourraient s'orienter vers le secteur.

Pôle emploi pourra également relayer sur les réseaux sociaux, pole-emploi.fr et dans sa newsletter auprès des demandeurs d'emploi des informations visant à améliorer l'attractivité du secteur.

Axe 2 : Accompagner les entreprises et leurs salariés dans la mise en place de mesures en faveur de l'attractivité des métiers

L'enjeu est celui d'un accompagnement pertinent des entreprises, et en particulier les TPE PME, pour répondre aux besoins de recrutement dans un environnement concurrentiel et agir sur l'attractivité des métiers en améliorant la qualité de vie au travail, et lutter contre le turnover.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice des prérogatives des partenaires sociaux en matière de négociations, et des accords de la branche qui en sont issus.

Afin de renforcer l'attractivité des métiers et la qualité de vie au travail du secteur, et dans le cadre de ses prérogatives, la Branche s'engage sur un calendrier de négociation ambitieux en 2022/2023 dans l'objectif de :

- Fidéliser les salariés recrutés en construisant des parcours d'évolution professionnelle adaptés à leurs attentes (notamment par la négociation d'accords Pro A) ;
- Négocier des mesures visant à améliorer les conditions de travail des salariés et à agir tant sur la réduction de la pénibilité du travail que le renforcement de la qualité de vie au travail ;
- Renforcer l'attractivité du secteur en agissant sur les perspectives d'évolution professionnelle, la revalorisation des rémunérations afin de permettre une évolution de carrière ;
- Poursuivre le développement des garanties sociales dont bénéficient les salariés de la branche ;
- Collaborer avec les services de l'OPCO EP dans le cadre des actions de conseil en évolution professionnelle menées auprès des salariés ;
- Agir dans le domaine de la transmission/reprise pour pérenniser les entreprises au moment du départ en retraite des dirigeants en promouvant notamment la reprise des fonds de commerce par les salariés ;

Dans ce but la branche a d'ores et déjà créé sous le pilotage de la commission innovation économie le groupe de travail « transmission/Reprise », chargé de :

- Mettre en place une action de formation « 5 jours pour réussir son projet de création/reprise d'une boucherie » décrétée prioritaire par la branche et financée en tant que telle dans les actions prise en charge par l'OPCO EP
 - Mettre en place un réseau de mentors et un Collectif Partenaires : quelles implications dans le parcours des nouveaux repreneurs ?
 - Organiser des réunions avec les marchands de fonds
 - Réaliser une enquête sur les besoins des repreneurs/cédants
 - Mettre en place une grille d'évaluation des fonds de Commerce
- Participer étroitement aux études menées par l'observatoire des métiers de l'alimentation en détail et intégrer leurs résultats pour alimenter et orienter ces négociations.

Axe 3 : Faciliter, accompagner les recrutements et agir sur la qualité de l'emploi

Cet axe poursuit plusieurs objectifs :

- Permettre aux dirigeants d'entreprises, en particulier les dirigeants des TPE/ PME, de se saisir des enjeux et des opportunités offertes par une diversification des recrutements et l'intégration de demandeurs d'emploi dans le secteur ;
- Optimiser la relation avec Pôle emploi en développant le dépôt par les entreprises des offres d'emploi (11 720 offres de plus d'un mois ou plus déposées en 2021 et en impliquant la profession dans la promotion du recours aux services de recrutement et de formation mobilisables par Pôle emploi.

Engagements du secteur de la boucherie-charcuterie artisanale

Le secteur s'engage à Informer Pôle emploi et ses opérateurs partenaires, le réseau des Missions locales, les opérateurs du Conseil en évolution professionnelle, sur le contenu des métiers et leurs évolutions, à qualifier les besoins en recrutements par métiers en nombre et territoires, à déposer les offres d'emploi, afin de pouvoir notamment faciliter l'engagement avec les demandeurs d'emploi, ou personnes ayant un projet de reconversion, des processus de formation conduisant à ces métiers. L'impact de cette sensibilisation se traduira notamment par une augmentation du volume d'offres confiées à Pôle emploi. Cette augmentation sera en moyenne de 5 à 10% au niveau national par rapport à 2021 sous réserve d'un contexte économique et d'un niveau d'embauches équivalents à ceux de cette année.

Le secteur de la boucherie-charcuterie artisanale s'engage également à mobiliser les entreprises et à informer Pôle emploi des entreprises volontaires afin qu'elles s'engagent dans l'accueil de demandeurs d'emploi en PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel) et dans la mise en œuvre de formations en situation de travail. La branche s'engage à concourir à la bonne information des candidats à la formation à la connaissance des métiers et conditions d'emploi (pour ceux qui ne l'ont pas exercé), et à l'implication des entreprises dans les opérations de recrutement en fin de formation.

En particulier la branche mettra en œuvre les mesures suivantes :

- Accueil des candidats par les professionnels : (mobilisation du groupe RH de la commission formation de la CFBCT) en vue de l'élaboration des fiches et de créer le réseau des accueillants
- Réalisation de fiches techniques « comment accueillir un futur candidat (jeune ou moins jeune) » « Comment faire la promotion du métier »
- Réalisation d'un film de promotion sur la présentation du métier (témoignage d'employeur et d'apprenti)

La CFBCT cherchera à informer en 2022 les 10 140 entreprises employant du personnel salarié dans la branche, et en priorité ses entreprises adhérentes, afin de les mobiliser en tant que de besoin en amont des formations, en cours de formation, en sortie de formation pour faciliter les recrutements. Le secteur développera, avec l'appui de l'OPCO EP, les dispositifs d'accompagnement de transitions professionnelles ouverts aux personnes en situation de reconversion, et à solliciter à cet effet et informer les acteurs du conseil en évolution professionnelle (CEP), comme le réseau des associations régionales, AT Pro. L'objectif est de

mobiliser les professionnels du conseil pour accompagner 3 000 personnes.

Engagements de Pôle emploi

Pôle emploi mobilisera auprès de ces entreprises une offre de service proactive et d'appui au recrutement ainsi qu'à la formation des publics entrants, dont les conditions opérationnelles seront définies par une convention.

L'enjeu est de sensibiliser les employeurs et de mettre à disposition des ressources adaptées :

- À l'ouverture des recrutements, notamment aux personnes en situation de handicap, aux personnes éloignées de l'emploi (jeunes décrocheurs, chômeurs longue durée, aux publics de l'insertion par l'activité économique...);
- À la diversification des voies de « sourcing » et de recrutement (l'apprentissage, la Période de mise en situation en milieu professionnel, la Méthode de recrutement par simulation.);
- À la mixité dans les recrutements.

Engagements de l'UNML (Union des missions locales) et des missions locales

Le réseau des Missions Locales, spécialisées sur les missions d'orientation et d'insertion professionnelle et sociale des jeunes de 16 à 25 ans, apporteront leur appui à la réalisation des actions prévues dans la présente charte. Elles proposeront ainsi aux entreprises du secteur un accompagnement personnalisé et adapté pour contribuer à la réussite des recrutements et à l'intégration des nouveaux salariés, tels que : analyse des besoins et établissement de profils de poste, aide dans la recherche de solutions, des modalités permettant à la fois aux candidats de découvrir l'entreprise, et à l'entreprise d'évaluer des candidats avant de recruter, un suivi des jeunes et une aide à leur intégration.

Axe 4 : Développer les compétences et contribuer à la construction de parcours de formation

L'enjeu est de répondre aux besoins en compétences des entreprises (y compris du fait de leur digitalisation) et de favoriser la sécurisation des parcours professionnels des actifs, notamment en contribuant à l'expression des besoins de formation dans le cadre d'une programmation pluriannuelle sur deux ans.

A ce titre, l'objectif est de :

- Développer l'apprentissage par l'accompagnement des entreprises sur le recrutement d'apprentis (affiches, informations...) et par le maintien des moyens de financement accordé aux centres de formation via notamment le dispositif des coûts contrats ;
- Développer l'accueil et la formation de jeunes dans les entreprises dans le cadre des périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) des lycéens professionnels ;
- Elargir et moderniser l'offre de formation :

La branche s'engage en particulier sur les actions suivantes :

. Travaux en cours avec le ministère d'éducation nationale sur les diplômes relevant de son champ de compétences (la rénovation du CAP boucher, le découpage en bloc de compétences du BP boucher, la création de la mention complémentaire vente) d'ici la fin de l'année 2022 pour une mise en œuvre en 2023)

. Développement des CQP :

« CQP technicien boucher » Dossier déposé attente de la réponse de l'instructeur et du passage du dossier en commission d'enregistrement au RNCP en avril 2022

« CQP charcutier préparateur qualifié » Dossier en cours d'élaboration avec l'OPCO EP pour un dépôt auprès des services de France Compétences au 30 juin 2022

. Création d'une plateforme LMS dans le cadre de l'appel à projets Déffinum, destinée à fournir les outils pédagogiques indispensables aux stagiaires, mais aussi aux 110 CFA dispensant des formations initiales de la branche afin que l'ensemble des apprenants puissent bénéficier de formation homogène et ciblée

. Travaux du projet découpe virtuelle en 3 D d'une carcasse phase 1 et 2

. Webinaire des CFA sur les actions menées par la branche

. Développer un Plan de formation des formateurs de CFA afin de les faire monter en compétences

. Poursuivre et intensifier les formations supérieures mise en place dans la branche et notamment le parcours MUM (manager des unités marchandes) boucher manager et la Licence Professionnelle Commerce et Distribution boucher manager

• Faciliter des actions de recrutement :

- Activer, en liaison avec l'Observatoire des Métiers de l'alimentation en détail et ses autres membres, une plateforme RH destinée à accompagner les entreprises dans leurs recrutements et la gestion de leur personnel ;

- Mettre en ligne les annonces offres/recherche d'emploi sur la page grand public du site de la CFBCT ;

- Mettre en œuvre une collaboration dynamique avec les services de POLE EMPLOI tant au niveau national que local par le biais de la mobilisation des relais locaux de la CFBCT.

. Signature d'une convention de partenariat

. Partage d'une liste de nos interlocuteurs régionaux respectifs permettant une mise en réseau et facilitant les contacts sur les territoires

. Page dédiée sur le site internet de la CFBCT et des services mis en place

. Organisation d'évènements #TousMobilisés visant à faire découvrir les formations mises en place ou à faciliter la rencontre entre candidats et recruteurs

II - Modalités de suivi et de pilotage de la charte

Une personnalité qualifiée sera désignée en accord avec les signataires de la présente charte pour accompagner et suivre le déploiement des actions.

Le suivi de ces engagements sera ainsi réalisé de manière semestrielle et fera l'objet d'un bilan annuel qui sera présenté dans le cadre d'un comité de pilotage associant le secteur de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Traiteurs, l'Etat, la personnalité qualifiée, Pôle emploi et l'UNML.

Une évaluation portant sur la mise en œuvre du plan d'action sera organisée conjointement par l'Observatoire de la branche et la DARES.

Paris, le

Signatures

Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Secrétaire Général