



Une industrie sucrière européenne en mutation: des emplois nouveaux et de meilleure qualité dans une **industrie compétitive, innovante** et **durable**

Note de Synthèse



Funded by
the European Union



Une industrie sucrière européenne en mutation: des emplois nouveaux et de meilleure qualité dans une **industrie compétitive, innovante** et **durable**

NOTE DE SYNTHÈSE

Les usines de sucre de betterave offrent des emplois industriels qualifiés et rémunérateurs et se situent souvent au cœur des communautés rurales dans lesquelles elles opèrent. Les usines engendrent d'importants effets multiplicateurs économiques: elles soutiennent les producteurs de betteraves sucrières, proposent aux producteurs de denrées alimentaires un sucre durable et de haute qualité, fournissent des coproduits de la betterave sucrière à un large éventail de destinations, de la production d'électricité et de biocarburants à l'utilisation dans les industries chimiques et de fermentation, et offrent à l'agriculture pastorale une alimentation animale nourrissante à partir de la pulpe de betterave.

Il n'y a pas de solutions simples et directes, mais les partenaires sociaux du CEFS et de l'EFFAT s'engagent mutuellement à mettre en place le dialogue et la collaboration nécessaires pour garantir la compétitivité et la durabilité de notre industrie et, par là, des emplois de qualité essentiels à la subsistance de centaines de milliers de citoyens européens et de certaines de nos communautés les plus fragiles.

Le secteur européen du sucre de betterave a connu des restructurations successives: en 2006-2009 et, plus récemment, depuis la fin de la période des quotas en septembre 2017. Cela a nécessité une coopération étroite entre les salariés et l'industrie, facilitée par le dialogue social de l'industrie sucrière à différents niveaux.

La durabilité se trouve au cœur de la production de sucre de betterave, tant dans les usines que dans les champs.

La production sucrière dans l'UE constitue une économie circulaire biosourcée où chaque partie de la betterave est utilisée, soit comme produit, soit comme intrant dans le processus de production. L'industrie européenne du sucre de betterave est

en bonne voie pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES) de 55 % d'ici à 2030, conformément aux objectifs du « Pacte vert ». De plus, la betterave sucrière est considérée comme un élément clé des systèmes de rotation des cultures et comme une importante plante fixatrice d'azote. Toutes ces transformations nécessitent une forte implication des partenaires sociaux, assurant une transition équitable pour la main-d'œuvre et une création d'emplois de qualité.

Toutefois, le secteur européen du sucre de betterave est un secteur vulnérable qui doit être protégé. Un cadre juridique assorti de mesures incitatives pour soutenir les nouvelles stratégies de diversification et de décarbonisation est essentiel. Une fois fermée, une sucrerie ne rouvrira presque jamais ses portes. En effet, la construction d'une sucrerie entraîne des coûts d'investissement élevés, généralement de plusieurs centaines de millions d'euros. Sa fermeture représente une perte permanente pour la communauté locale sous la forme de centaines d'emplois directs et indirects perdus et de centaines de millions d'euros d'activité économique. La production de sucre de betterave et la culture de la betterave sucrière sont symbiotiques: l'une ne peut exister sans l'autre.



CONCLUSIONS PRINCIPALES

Situación del empleo. Le secteur européen du sucre de betterave se caractérise par **un main-d'œuvre vieillissante**, majoritairement représentée par des travailleurs masculins, et par une qualification en moyenne supérieure des salarié·e·s par rapport à l'ensemble de l'industrie alimentaire de l'UE. Le secteur rencontre des difficultés croissantes à attirer les jeunes en raison d'horaires de travail atypiques, d'une moindre flexibilité dans la planification du travail et d'un équilibre plus difficile entre vie professionnelle et vie privée. Malgré les très bons parcours professionnels effectivement disponibles (contrats de travail à durée indéterminée largement répandus et demande d'une main-d'œuvre qualifiée), des perceptions erronées du secteur existent dans le chef des jeunes salarié·e·s. La plupart des fabricants de sucre de l'UE, souvent par le biais du dialogue social avec les syndicats, se sont attelés à **améliorer les conditions de travail et la qualité des emplois**, à réduire les risques, à promouvoir le bien-être et à stimuler le transfert et le développement des compétences.

Les bonnes pratiques pour stimuler l'emploi et le développement régional. Le secteur européen du sucre de betterave **préserve des emplois industriels hautement qualifiés dans les zones rurales** et favorise **des emplois indirects dans les activités connexes**, malgré la baisse drastique des effectifs en raison de la restructuration industrielle (fermeture d'usines) depuis la réforme de 2006 du régime sucrier de l'UE. La diversification vers d'autres produits dérivés de la betterave présente des **opportunités** prometteuses pour sauvegarder et stimuler l'emploi dans le secteur. Les politiques (le « Pacte vert » pour l'Europe, les stratégies « de la ferme à la table » et « bioéconomie », etc.) peuvent présenter des perspectives

(par exemple, l'autorisation de produits innovants dérivés de la betterave pour de nouvelles utilisations) ou poser des **contraintes** (par exemple, l'absence d'une stratégie politique claire pour soutenir la production de bioplastiques et de produits biochimiques à l'échelle industrielle). Les **meilleures pratiques** identifiées comprennent la production d'éthanol directement à partir de betteraves, l'ajout de valeur par des processus secondaires de la production de sucre, et l'utilisation de coproduits, de résidus et de déchets pour obtenir des ingrédients à valeur ajoutée, des engrais, des substrats pour l'industrie chimique ou pharmaceutique. Les principales possibilités de stimuler le **développement régional dans les zones de culture de la betterave sucrière** devraient provenir de : i) l'innovation dans les techniques de culture de la betterave sucrière ; ii) la diversification des produits au stade de la transformation (besoin d'un approvisionnement supplémentaire en betteraves); iii) la mise en œuvre de « processus de valorisation biosourcés » pour promouvoir le développement durable (économique, social, environnemental) aux stades de la culture et de la transformation et dans les activités de soutien; iv) les fonds structurels et d'investissement de l'UE (FSI) et le financement d'autres politiques de soutien. Les meilleures pratiques identifiées sont les suivantes: i) diversification vers des produits haut de gamme (par exemple, le sucre de betterave biologique); ii) développement de « pôles industriels biosourcés » centrés sur la culture et la transformation de la betterave sucrière.

Accroître encore la durabilité du secteur: diversification vers d'autres produits dérivés de la betterave. La **question essentielle** est de garantir la **durabilité économique** de l'activité principale du

secteur, à savoir la **transformation des betteraves en sucre**: La diversification n'est pas la « panacée » pour améliorer la durabilité économique. Le secteur est déjà leader mondial en matière de durabilité environnementale, mais il existe encore un important potentiel d'amélioration. **De nombreuses possibilités existent pour obtenir des produits dérivés de la betterave autres que le sucre**, mais un grand nombre de processus connexes n'ont été mis en œuvre que dans des conditions de laboratoire. Il est essentiel d'assurer une transition réussie entre les installations pilotes et la production commerciale à grande échelle sur des sites industriels; des services de conseil spécialisés et/ou un soutien politique spécifique peuvent être nécessaires pour promouvoir cette transition. Le secteur peut déjà se targuer d'exemples pratiques notables de production commerciale à grande échelle de produits biosourcés, ainsi que d'initiatives en cours visant à mettre en œuvre leur production au moins à l'échelle d'une usine pilote.

L'automatisation et la numérisation accrues présentent un potentiel en termes de gains d'efficacité et de réduction des coûts. Elles peuvent entraîner des pertes d'emplois, mais aussi améliorer la qualité de l'emploi pour certains profils professionnels. Il est essentiel de combiner l'amélioration de la **durabilité** économique et **sociale**. Les partenaires sociaux doivent façonner conjointement cette transition.

Le secteur en transition et les compétences requises des salarié·e·s. Avec la fin des quotas, le secteur a connu une transition difficile, passant d'une gestion de l'offre fondée sur la législation à un environnement concurrentiel davantage axé sur le marché, ce qui a donné lieu à de

nouvelles opportunités et à de nouveaux défis (également liés à des facteurs externes). Les **bioraffineries** qui utilisent la betterave sucrière et les coproduits connexes comme matière première sont des usines hautement mécanisées et automatisées qui appliquent des technologies avancées, proposant des produits à haute valeur ajoutée et de la bioénergie. Les emplois supplémentaires créés dans ces installations contribuent à améliorer la rentabilité globale et à préserver les chiffres d'emploi plus importants dans les sucreries et distilleries d'éthanol de betterave « traditionnelles ». S'agissant des **compétences**, dans les bioraffineries et les distilleries d'éthanol de betterave, le besoin de « gestionnaires de processus » et d'une main-d'œuvre spécialisée hautement qualifiée ayant reçu une éducation technique formelle tend à prévaloir sur le besoin de « cols bleus » moins spécialisé·e·s ayant des compétences pratiques acquises par l'expérience. Les compétences requises sont plus proches de celles de l'industrie (bio)chimique que de celles du reste de l'industrie alimentaire. Par conséquent, des activités de formation spécifiques sont souvent nécessaires. Les principaux défis à relever pour garantir les compétences requises, communes à la production de sucre et aux bioraffineries/distilleries, peuvent être identifiés comme suit: i) couvrir les postes de travail critiques (forgerons, mécanicien·ne·s et électricien·ne·s en particulier) pour lesquels la disponibilité de personnel qualifié est de plus en plus limitée; ii) former les « cols bleus » plus âgés mais moins qualifiés pour leur permettre de continuer à travailler sur des processus de plus en plus automatisés et numérisés.

Accroître l'attrait du secteur pour les jeunes salarié·e·s. L'on a identifié les **prin-**

cipaux problèmes liés à l'image du secteur en tant qu'employeur chez les jeunes comme suit: i) une connaissance limitée du secteur; ii) une connaissance limitée du secteur en tant qu'employeur; iii) les connaissances sur le secteur sont en partie incorrectes/dépassées. Les fabricants européens de sucre de betterave semblent se concentrer sur les typologies d'**efforts de communication** les plus appropriées pour atteindre les jeunes talents. Plusieurs fabricants européens de sucre de betterave ont établi des formes de **coopération** fructueuses **avec le système éducatif** (écoles techniques; universités). La plupart des fabricants ont mis en œuvre des approches efficaces (programmes de formation interne, programmes d'apprentissage et tutorat/mentorat par des effectifs qualifiés plus âgés) pour récolter les avantages concrets d'un attrait accru pour les jeunes travailleurs et d'une plus grande disponibilité de jeunes talents possédant les compétences adéquates.

Faciliter la mobilité intra-européenne des compétences. Il y a une **mobilité très limitée de la main-d'œuvre** d'un pays à l'autre dans le secteur – particulièrement pour la main-d'œuvre spécialisée qualifiée de type « col bleu » dans les départements de production des sucreries. Les principaux **obstacles** sont les barrières linguistiques et la bureaucratie. Certains fabricants de sucre européens opérant dans plusieurs pays ont (ou avaient) des programmes visant à promouvoir et à faciliter la mobilité intra-groupe de leurs salariés d'un pays à l'autre; or, une partie d'entre eux a été contraints à l'abandon de ces programmes, principalement en raison de la complexité bureaucratique.

RECOMMANDATIONS

Les entités pour lesquelles chaque recommandation est pertinente sont spécifiées par une référence en (caractères gras bleus) dans le texte; la référence (tous) signifie que la recommandation est pertinente pour le CEFS et l'EFFAT en tant qu'organisations, pour leurs organisations membres, les syndicats et pour les fabricants individuels de sucre de betterave.

Préserver/renforcer l'emploi dans le secteur du sucre de betterave de l'UE et favoriser le développement régional dans les zones de culture de la betterave sucrière

1. Continuer à suivre l'évolution des politiques européennes pertinentes (CEFS & EFFAT) et des politiques nationales connexes (organisations membres; fabricants individuels), en accordant une attention particulière aux opportunités (de financement/ de facilitation) qu'elles peuvent offrir au secteur du sucre de betterave; continuer à sauvegarder les intérêts du secteur et de ses effectifs dans le cadre des activités connexes de consultation des parties prenantes.
2. Participer de manière proactive aux plateformes d'échange de bonnes pratiques pertinentes établies au niveau de l'UE (CEFS & EFFAT) et au niveau national (organisations membres; fabricants individuels), afin d'améliorer encore le savoir-faire sectoriel et de mettre en évidence les principaux besoins sectoriels.
3. Sensibiliser les parties prenantes concernées - institutions de l'UE (→CEFS & EFFAT); institutions natio-

nales et régionales/locales + communautés locales des zones où la culture et la transformation de la betterave sucrière sont effectuées (→organisations membres; fabricants individuels); le grand public (→tous) - l'importante contribution des activités de culture et de transformation de la betterave sucrière à la durabilité économique, sociale et environnementale des zones rurales et des petits/moyens centres urbains dans les États membres producteurs de sucre.

4. Insister pour demander aux institutions européennes (CEFS & EFFAT), nationales et régionales/locales concernées (organisations membres ; fabricants individuels) de prendre des mesures pour maintenir les conditions clés qui assurent la viabilité économique de la culture et de la transformation de la betterave sucrière dans l'UE : protection du marché du sucre de l'UE contre la volatilité des prix et la concurrence déloyale des producteurs non européens; disponibilité de sources d'énergie abordables; fourniture d'une aide au revenu aux producteurs de betteraves.
5. Encourager les institutions européennes (CEFS & EFFAT), nationales et régionales/locales (organisations membres; fabricants individuels) à:
 - a. supprimer les contraintes réglementaires et à promouvoir activement, par le biais d'une législation générale et sectorielle et d'un soutien financier, le développement de processus innovants de valorisation utilisant la betterave sucrière, le sucre et les coproduits connexes comme matière première;

b. prendre des mesures pour **maintenir/améliorer l'infrastructure** nécessaire au maintien de la culture et de la transformation de la betterave sucrière (en sucre et en produits autres que le sucre) dans les zones rurales, notamment en **créant/renforçant les conditions financières et matérielles nécessaires**.

Accroître encore la durabilité du secteur européen du sucre de betterave et promouvoir la diversification vers d'autres produits dérivés de la betterave

3. S'assurer que les **usines européennes de transformation de la betterave sucrière conservent la possibilité de valoriser tous les produits issus du processus de fabrication du sucre**, continuant ainsi à minimiser les déchets et à atteindre les objectifs de durabilité environnementale. A cette fin, le **CEFS, ses organisations membres et les fabricants individuels** devraient: i) prendre des mesures pour supprimer les contraintes réglementaires; et, ii) **contribuer de manière proactive à l'identification des flux de recherche présentant un intérêt pour le secteur**.
4. **Suivre les progrès de la recherche scientifique et appliquée dans le domaine de la bioéconomie (organisations membres du CEFS et fabricants individuels)**, en vue d'identifier et d'évaluer les résultats qui offrent les

opportunités les plus prometteuses en termes de développement à l'échelle commerciale.

5. **S'engager dans les activités de recherche et de développement** financées au niveau européen¹ et national (**organisations membres du CEFS et fabricants individuels**) pour promouvoir le développement de **processus innovants de valorisation** utilisant la betterave sucrière, le sucre et les coproduits connexes comme matière première.

6. Inciter les institutions européennes (**CEFS**), nationales et régionales/locales concernées (**organisations membres du CEFS, fabricants individuels**) à **lever les contraintes réglementaires** (par exemple, la législation n'autorisant pas actuellement certaines utilisations spécifiques dans l'industrie alimentaire/de l'alimentation animale) **pour la production commerciale à grande échelle et la commercialisation de produits biosourcés innovants** utilisant la betterave sucrière, le sucre et les coproduits connexes comme matières premières, car cela améliorerait encore la résilience et la durabilité du secteur.

Garantir les compétences requises des salarié·e·s dans un secteur en transition

1. **Surveiller les tendances globales prospectives de la demande de compétences générales et spécifique**

¹Les principales sources de financement de l'UE pour les activités de R&D concernées sont les suivantes : les programmes Horizon 2020 et Horizon Europe (<https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/home>) ; le partenariat européen pour l'innovation agricole (EIP-AGRI) (<https://ec.europa.eu/eip/agriculture/en>) ; l'initiative « InnovFin - EU Finance for Innovators », qui accorde des prêts et des garanties aux entreprises innovantes pour des activités de recherche et d'innovation (<https://www.eib.org/en/products/mandates-partnerships/innovfin/index.htm>) ; le programme LIFE, l'instrument de financement de l'UE pour l'environnement et l'action climatique (https://cinea.ec.europa.eu/life_en).

ues dont le secteur a le plus besoin (tous), car ces tendances influenceront la disponibilité future de ces compétences. La disponibilité déjà limitée de compétences/profils d'emploi spécifiques d'une importance cruciale dans la transformation de la betterave sucrière (par exemple, forgerons, mécaniciens, électriciens, etc.) peut encore diminuer si la demande globale pour ces compétences diminue.

2. **Identifier à l'avance les besoins futurs du secteur en matière de compétences et de formation² (CEFS; organisations membres du CEFS ; fabricants individuels)**, afin de **planifier une stratégie de réponse**, en s'appuyant également sur les instruments disponibles au niveau de l'UE pour soutenir la « transition juste » vers un système de production et de consommation plus durable sur le plan environnemental, en atténuant également les effets secondaires sociaux potentiellement négatifs.
3. **Suivre l'offre d'éducation technique spécialisée d'intérêt pour le secteur**, également en vue d'établir des formes de coopération avec les institutions concernées (écoles techniques, universités) **(CEFS; organisations membres du CEFS; fabricants individuels)**, y compris par: i) la coopération avec les établissements d'enseignement locaux afin de mieux adapter leur offre éducative aux besoins de la ou des usines locales ii) la coopération avec des établissements d'enseignement proposant l'offre « adéquate », mais situés loin de l'usine ou des usines, afin d'élaborer des solutions visant à permettre aux jeunes talents de la région entourant l'usine ou les usines

d'y suivre des cours (par exemple, en leur proposant un hébergement et/ou des bourses).

4. Discuter des approches possibles pour **améliorer la sensibilisation des effectifs à l'importance cruciale de mettre à jour et d'améliorer constamment leurs compétences skills (organisations membres du CEFS; syndicats; fabricants individuels)**. Une dimension sociale solide sera nécessaire pour gérer la transition du secteur, en plaçant l'avenir des emplois et la durabilité du secteur au centre. En particulier, les partenaires sociaux devront **anticiper le changement conjointement par le biais de la négociation collective**.
5. **Proposer des programmes de formation** pouvant répondre à des niveaux hétérogènes d'acquisition des « compétences de base de l'avenir », en particulier celles liées à la **numérisation et à l'automatisation des processus de production et de maintenance (fabricants individuels)**.
6. **Assurer des conditions de travail satisfaisantes qui peuvent motiver le personnel à soutenir les activités de recrutement (fabricants individuels)**: un·e salarié·e satisfait·e qui parle positivement du secteur en tant qu'employeur apporte déjà une aide significative à cet égard. ***Ceci est également pertinent pour augmenter l'attractivité du secteur pour les jeunes.***
7. Inciter les institutions européennes **(CEFS & EFFAT)**, nationales et régionales/locales (organisations membres; fabricants individuels) à **garantir**

²Les compétences susceptibles d'être les plus demandées dans le secteur comprennent: i) la capacité de travailler sur des processus et des équipements hautement automatisés et numérisés; ii) la capacité de travailler sur des processus biosourcés.

un financement adéquat pour maintenir et développer une offre éducative adéquate, également pour les **compétences spécialisées/profils d'emploi** dont la demande globale est limitée/en baisse, mais qui sont d'une importance critique pour la viabilité de secteurs spécifiques. *Ceci est également pertinent pour augmenter l'attractivité du secteur pour les jeunes.*

8. **Encourager les établissements d'enseignement** dans les zones où sont implantées les sucreries de betteraves, ainsi que dans les zones voisines, à **proposer des cours (mieux) adaptés aux besoins du secteur sucrier**, notamment par le biais de formes de coopération avec les fabricants de sucre (**organisations membres du CEFS et de l'EFFAT; fabricants individuels**). *Ceci est également pertinent pour augmenter l'attractivité du secteur pour les jeunes.*

Accroître l'attrait du secteur pour les jeunes salarié·e·s

1. **Mettre en œuvre/renforcer les stratégies et pratiques de communication opportunes** visant à transmettre aux jeunes une **image correcte et actualisée du secteur (CEFS; ses organisations membres; fabricants individuels)**. Outre l'établissement de liens solides avec le système éducatif (voir la recommandation no. 3 ci-dessous) et la communication sur les médias sociaux, la participation des fabricants de sucre à des événements destinés aux jeunes demandeur·euse·s

d'emploi (« salons de l'emploi ») est apparue comme une pratique particulièrement efficace à cette fin.

2. **Encourager les institutions éducatives** à transmettre une **image correcte et actualisée du secteur en tant qu'employeur** à leurs étudiant·e·s (**organisations membres du CEFS; fabricants individuels**).
3. **Établir des liens fructueux avec le système éducatif, ou renforcer les liens existants**, depuis les écoles primaires (pour améliorer la sensibilisation au secteur et en donner une image positive) jusqu'aux écoles techniques et aux universités (pour attirer les jeunes talents) (**organisations membres du CEFS; fabricants individuels**).
4. **Développer des programmes efficaces de formation interne, d'apprentissage et de tutorat/mentorat par des salarié·e·s qualifié·e·s plus âgé·e·s**, en s'inspirant des bonnes pratiques disponibles dans le secteur (**organisations membres de l'EFFAT; fabricants individuels**). La coopération entre les fabricants de sucre et les syndicats est essentielle pour garantir l'efficacité de ces initiatives.

Faciliter la mobilité des compétences au sein de l'UE

1. **Le CEFS et l'EFFAT, leurs organisations membres et les fabricants individuels** devraient **suivre l'évolution de la mobilité des compétences au sein de l'UE** et des **obstacles existants à celle-ci** (langue; bureaucra-

tie), en accordant une attention particulière aux défis supplémentaires posés par les pandémies Covid-19 et les mesures de réponse correspondantes.

2. **Le CEFS et l'EFFAT, leurs organisations membres et les fabricants individuels** devraient **promouvoir/faciliter l'échange de bonnes pratiques mises en œuvre dans le secteur** en termes de **programmes visant à promouvoir et à faciliter la mobilité intra-groupe au sein des groupes multinationaux**, y compris la compréhension des raisons qui ont poussé certains de ces groupes à abandonner ces programmes.
3. Encourager les institutions européennes (**CEFS & EFFAT**), nationales et régionales/locales (**organisations membres; fabricants individuels**) à **s'attaquer aux principaux obstacles à la mobilité des compétences au sein de l'UE**, à savoir la langue et la bureaucratie, en **soutenant l'éducation et la formation des salarié·e·s de l'étranger** et en **simplifiant la réglementation**.



European Federation of Food, Agriculture
and Tourism Trade Unions,

REGIONAL ORGANIZATION WITHIN THE
IUF MEMBER OF THE ETUC

AVENUE LOUISE, 130A
1050 BRUSSELS

Ph +32 (0) 2 218 77 30
F +32 (0) 2 218 30 18
EMAIL effat@effat.org
WEB www.effat.org

European Association of Sugar
Manufacturers

AVENUE DE TERVUREN 268,
B-1150, BRUSSELS

Ph +32 (0)2 762 07 60
EMAIL delia.vanalstein@cefs.org
WEB <https://cefs.org/>