

COMMETE : COMPÉTENCES, MUTATIONS, MÉTIERS ET TRANSITIONS DES EMPLOIS

NOUVELLE-AQUITAINE

Date de publication : Octobre 2019



◇ Contexte et objectifs de l'intervention

Contexte

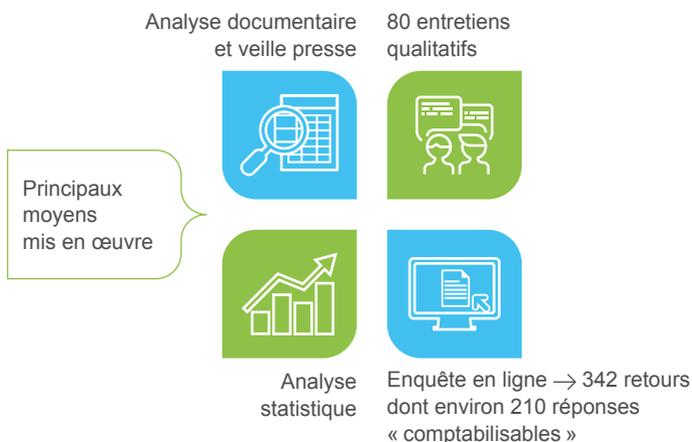
Avec 101 000 emplois salariés en Nouvelle-Aquitaine en 2017 et 104 000 en mars 2019, la branche métallurgie constitue un poids économique majeur du territoire. Fort de ses activités aéronautiques et spatiales au rayonnement national et international, le territoire est également maillé d'une diversité d'activités : fabrication de machines et équipements, fabrication de produits électronique, installation-réparation...

Ayant fait preuve d'une forte capacité de résilience depuis la crise de 2008, la branche doit désormais répondre à plusieurs enjeux : un défi démographique majeur, des besoins de recrutement importants et des mutations liées à la « 4^{ème} révolution industrielle » : transition numérique et environnementale, évolutions technologiques, évolutions des marchés...

Afin d'intégrer ces enjeux et permettre aux entreprises de pérenniser et développer leurs activités, l'UIMM Nouvelle-Aquitaine et les partenaires sociaux ont souhaité disposer d'une analyse prospective des besoins en emplois et en compétences de la branche en Nouvelle-Aquitaine.

Objectifs de l'intervention

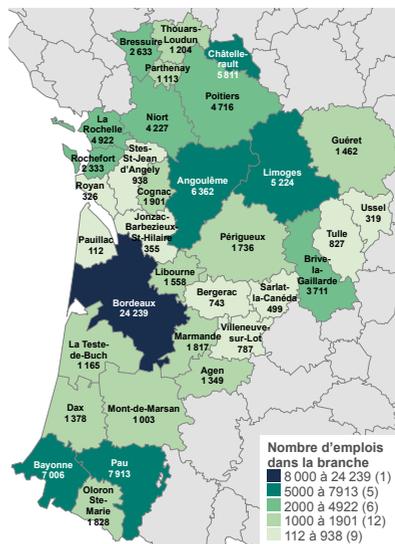
- Établir l'état des lieux de la branche métallurgie et des métiers de la métallurgie dans les secteurs d'activité hors branche.
- En prenant appui sur une réflexion prospective, cerner les besoins en ressources humaines (nombre d'emplois, besoins de recrutement) et en compétences des secteurs de la branche à horizons 3 et 8 ans.
- Établir une cartographie de l'offre de formation aux métiers de la métallurgie, en particulier à ceux identifiés comme étant en mutation ou en développement.
- Élaborer le bilan d'adéquation entre offre de formation et besoins futurs et formuler des préconisations.



◇ Une branche diversifiée et dynamique

Environ 120 000 emplois en 2019 (dont emploi intérimaire)

En 2017, la métallurgie comptait 101 000 emplois, soit 42 % des emplois industriels régionaux. Ils étaient estimés à 104 000 en mars 2019. Ces emplois se répartissent de manière inégale sur le territoire régional, avec notamment une forte concentration sur la zone d'emploi de Bordeaux qui constitue la première zone d'emploi pour la branche avec 24 % des effectifs régionaux. Viennent ensuite par ordre de poids les zones d'emploi de Pau, Bayonne, Angoulême, Châtelleraut, et Limoges. Il faut ajouter à ce chiffre environ 16 000 emplois intérimaires.



RÉPARTITION DES EMPLOIS DE LA BRANCHE MÉTALLURGIE PAR ZONE D'EMPLOI EN 2017. Sources : données de l'Observatoire de la Métallurgie, ACOSS (2017) ; retraitements Katalyse

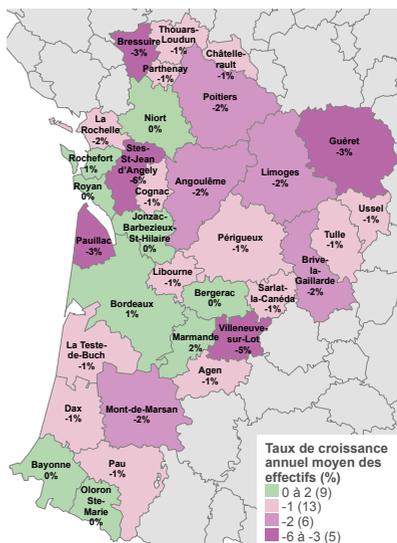
Des spécificités régionales et infrarégionales fortes

La branche en Nouvelle-Aquitaine est marquée par le poids de l'industrie aéronautique et spatiale. Les entreprises dont le code d'activité correspond à cette activité représentent 16 % des emplois de la branche régionale contre 9 % à l'échelle nationale. Les retours de l'enquête en ligne estiment qu'environ le quart de l'activité des entreprises dépend de l'aéronautique civile et commerciale.

Le territoire dispose toutefois d'une diversité d'activités et présente des spécificités plus locales. Les activités aéronautiques et spatiales se concentrent par exemple principalement en Gironde et dans les Pyrénées-Atlantiques. La Gironde, la Charente et la Haute-Vienne sont particulièrement pourvoyeuses d'emplois dans la fabrication de produits informatiques, électroniques, optiques et équipements électriques. La fabrication de machines et équipements est plus importante dans la Vienne et les Deux-Sèvres que sur les autres départements du territoire. L'industrie navale, assez peu présente à l'échelle régionale, concentre la majorité de ses emplois en Charente-Maritime...

Une branche résiliente dans un contexte de crise économique

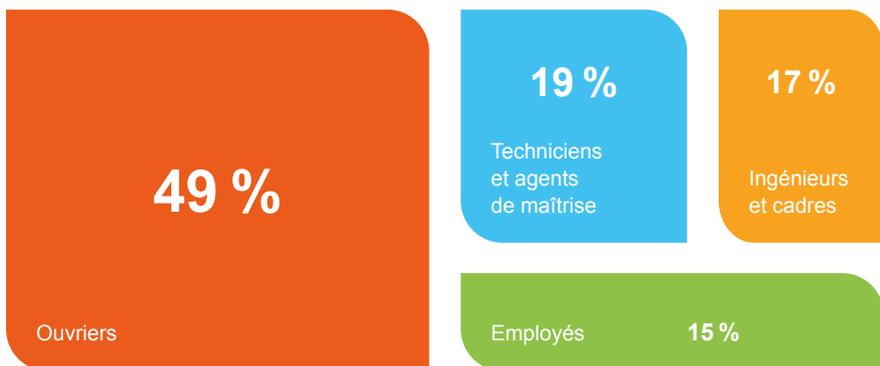
Sur la période 2007–2017 l'emploi de la branche en France a diminué de 16 %. Si la Nouvelle-Aquitaine a plutôt suivi l'évolution nationale jusqu'en 2009, ses effectifs ont montré une meilleure résistance par la suite et le taux de croissance annuel moyen a baissé de manière faible (-0,8 % d'emplois par an entre 2008 et 2017). Deux principaux phénomènes expliquent cette bonne résistance : la part de l'industrie aéronautique sur le territoire (dont l'activité a mieux résisté) et un mouvement de l'industrie du Nord et de l'Est de la France vers l'Ouest. Cette bonne résistance régionale masque des disparités locales, avec quelques bassins d'emplois qui ont même connu des hausses d'effectifs tandis que d'autres, plutôt sur la partie Nord du territoire ont connu des baisses importantes.



TAUX DE CROISSANCE ANNUEL MOYEN DES EFFECTIFS DE LA BRANCHE SUR LA PÉRIODE 2008-2017 PAR ZONE D'EMPLOI. Sources : données de l'Observatoire de la Métallurgie, ACOSS (2017) ; retraitements Katalyse

Une structure des emplois qui évolue vers des emplois plus qualifiés

Les ouvriers sont la catégorie socio-professionnelle la plus présente parmi les emplois salariés de la branche régionale (près de la moitié des effectifs). Cependant, on observe une polarisation vers des emplois plus qualifiés depuis une dizaine d'années, un phénomène qui s'accroît compte tenu notamment de l'automatisation / la robotisation / la digitalisation et des tensions de recrutement.



RÉPARTITION DES SALARIÉS DE LA BRANCHE PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2017. Sources : données de l'Observatoire de la Métallurgie, ACOSS (2017) ; retraitements Katalyse

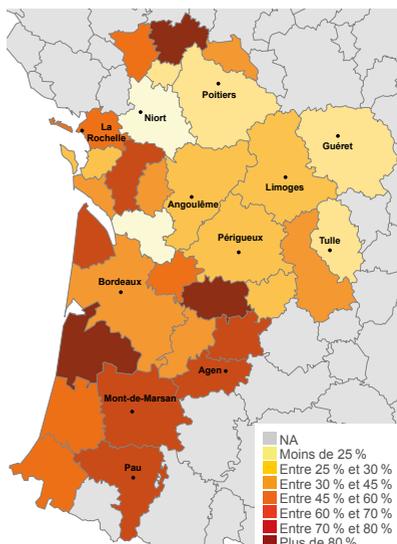


◇ Des tensions déjà fortes sur de nombreux métiers

La branche comptabilise 9 350 projets de recrutement en 2019 en Nouvelle-Aquitaine (source : enquête BMO). Tous les territoires recrutent, le volume de projets étant particulièrement élevé dans les zones les plus pourvoyeuses d'emplois de la branche.

La moitié des projets de recrutements sont jugés « difficiles » et la quasi-totalité des zones d'emplois recense un taux de difficulté de recrutement supérieur à 25 %. La moitié sud du territoire est particulièrement impactée par ces difficultés.

Les entretiens avec les professionnels ont confirmé qu'une vingtaine de métiers sont en tension, parmi lesquels les techniciens / ingénieurs méthode, les ingénieurs R&D, les usineurs, chaudronniers, soudeurs, ajusteurs monteurs, opérateurs de traitement de surface, techniciens de maintenance...



PART DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR ZONE D'EMPLOI EN 2019. Sources : données enquête BMO ; retraitements Katalyse

Le déficit d'image et une méconnaissance des métiers de l'industrie expliquent, en Nouvelle-Aquitaine comme sur l'ensemble du territoire national, une grande partie de ces tensions, accentuées par la cyclicité des activités qui génèrent des pics de tension, en particulier dans l'aéronautique.

◇ Perspectives d'évolution de la branche

Pour préciser les perspectives de la branche, les évolutions et besoins des 13 principaux secteurs clients ont été analysés.

Des perspectives d'évolution de marché favorables

Le **secteur majeur du territoire (Aéronautique - Spatial - Défense)** connaît une dynamique positive et ses perspectives sont favorables. **Deux autres marchés semblent être plus particulièrement porteurs** pour la branche : l'énergie (avec des marchés associés notamment à la production d'énergies renouvelables) et l'instrumentation scientifique et médicale (durcissement de la réglementation, développement de nouveaux outils favorisant le maintien à domicile...). Par ailleurs, la **dynamique industrielle globale** de Nouvelle-Aquitaine, avec des secteurs variés (agricole, agroalimentaire, instrumentation scientifique et médicale, énergie, chimie...) est favorable aux activités de la branche (modernisation des chaînes de production, nouvelles implantations, développement de nouveaux produits...).

L'intégration croissante de capteurs, composants électriques et électroniques, Internet des Objets (IoT), dans les produits finaux comme dans les process de production génère des opportunités en matière de fabrication de produits électriques et électroniques (mais question de la concurrence internationale).

Seules ombres au tableau, le **secteur automobile** fragile avec la fermeture de l'usine Ford posera plus largement sur l'ensemble des activités de sous-traitance et quelques entreprises positionnées exclusivement sur le marché Oil & Gaz peinent à retrouver un équilibre financier suite à la crise du secteur.



LES SECTEURS CLIENTS ANALYSÉS

Des enjeux environnementaux, technologiques et de performance

L'analyse des marchés clients a mis en avant des évolutions et enjeux majeurs de chaque secteur, impactant fortement l'activité des entreprises de métallurgie. Trois grandes catégories d'enjeux se dessinent :

- les enjeux environnementaux : allègement des véhicules, nouvelles motorisations, recyclabilité des produits, éco-conception, ...
- les enjeux technologiques : intégration de capteurs et de systèmes embarqués, systèmes robotique autonomes, intelligence artificielle...
- les enjeux de performance et d'innovation dans un contexte concurrentiel : optimisation des outils de production, traçabilité, développement de la fabrication additive métallique...

Un besoin de 7 000 à 7 500 recrutements par an d'ici 2022

Entre 2018 et 2022, l'emploi de la branche en Nouvelle-Aquitaine devrait augmenter de 1,2 %, soit 1 200 emplois supplémentaires sur la période.

Pour répondre à cette hausse des besoins en emplois, mais également pour remplacer les départs en retraite nombreux dans les prochaines années (18 % des salariés de la branche ont plus de 55 ans alors que les moins de 26 ans représentent moins de 5 %), la branche métallurgie va recruter en moyenne 7 000 à 7 500 candidats dans les années à venir. Tous les territoires et toutes les familles de métiers nécessitent des recrutements dans les années à venir.

	Effectif 2018	Effectif 2027	Besoins annuels de recrutements sur la période 2018 – 2027
Charente	8 002	8 105	500 à 600
Charente-Maritime	9 058	8 842	700 à 800
Corrèze	4 802	5 073	100 à 150
Creuse	1 462	1 489	100 à 150
Deux-Sèvres	8 493	8 677	500 à 600
Dordogne	3 799	3 793	200 à 250
Gironde	25 965	27 254	1 800 à 2 000
Haute-Vienne	5 223	5 140	350 à 400
Landes	4 750	5 158	300 à 350
Lot-et-Garonne	3 935	4 130	250 à 300
Pyrénées-Atlantiques	14 562	15 778	1 000 à 1 200
Vienne	11 030	11 476	700 à 900
TOTAL	101 081	104 916	7 000 à 7 500



Des mutations importantes sur de nombreux métiers pour répondre aux enjeux prospectifs

Toutes les familles de métiers seront impactées par des évolutions en termes de compétences pour s'adapter aux enjeux. Les métiers les plus impactés et dont l'adaptation de l'offre de formation pourrait être nécessaire sont les suivants :

Ingénieur / technicien conception : évolution des produits et procédés, conception pour la FAM, utilisation des outils de simulation, conception de produits écologiques...



Technicien méthodes : optimisation de l'utilisation des nouveaux équipements / robots, lien renforcé avec le pôle conception.

Responsable QSE : intégration de nouveaux équipements (dont FAM).

Responsable d'unité de production : évolution des modes de management pour une entreprise agile et innovante.

Technicien de contrôle (CND) :

évolution des technologies de contrôle.

Conducteur de ligne de production : travail avec des robots, utilisation d'interfaces digitales, maintenance niveau 1 et 2, conduite de plusieurs lignes, polycompétence, FAM).

Chaudronnier / soudeur : utilisation de robots et maîtrise des procédés traditionnels.

Opérateur d'usinage : pilotage de robots d'usinage, usinage post FAM.

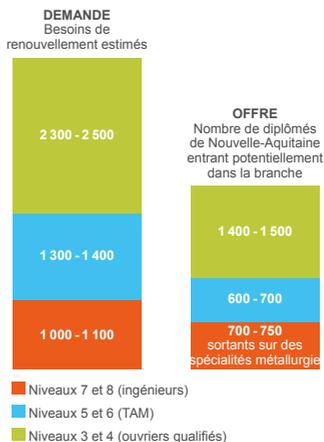
Responsable gestion industrielle et logistique (supply chain) : caractère stratégique de la fonction logistique (interne et externe), management supply chain, intégration des robots.

Chargé de maintenance : élargissement des compétences (mécanique, informatique, pneumatique, hydraulique...), développement de la e-maintenance et de la maintenance prédictive.

◇ Adéquation avec l'offre de formation

Le contraste est fort entre le nombre de diplômés en Nouvelle-Aquitaine entrant dans la branche et les besoins de recrutement (5 500 sur le cœur de métier) sur le territoire. La formation initiale ne peut de fait pas constituer une réponse suffisante et adaptée aux besoins des entreprises.

De nombreuses formations peinent à remplir leurs sections faute d'attractivité de ces cursus.



◇ Préconisations

Les filières de la métallurgie vont donc devoir répondre à un double enjeu dans les années à venir :

- Un enjeu quantitatif : attirer et former plus de jeunes et d'actifs pour répondre à l'accroissement des besoins et à l'enjeu démographique majeur
- Un enjeu qualitatif : accompagner l'évolution des métiers et des compétences dans un environnement aux profondes mutations

Huit orientations ont été proposées pour répondre à ces enjeux :

- 1 Élargir le sourcing et préparer les candidats aux métiers de premier niveau (formation continue).
- 2 Renforcer l'acquisition des compétences industrielles fondamentales dans le cursus initial.
- 3 Encourager la mutualisation des compétences des individus.
- 4 Développer les compétences des salariés au plus près des entreprises et des process.
- 5 Accompagner la transformation des entreprises (en particulier des PME).
- 6 Promouvoir l'industrie et ses métiers.
- 7 Favoriser la mobilité et l'attractivité territoriale.
- 8 Adapter les certifications pour les métiers qui évoluent.

Retrouvez le rapport complet
sur le site internet
www.observatoire-metallurgie.fr