

Les principaux constats pour les industries mécaniques sont :

● **Attractivité - recrutement - Fidélisation :**

- Une pénurie de profils sur l'ensemble des niveaux
- Un niveau de compétences en deçà des besoins et des attentes opérationnels
- Une concurrence accrue entre employeurs
- Des organisations du travail pas toujours attractives
- Une montée en complexité des postes et des métiers, et des exigences croissantes de la part des employeurs relatives aux exigences des marchés
- Des attentes des candidats de plus en plus personnalisées (horaires individualisés...)
- Des CDI qui ne sont plus nécessairement perçus comme une priorité pour une partie des jeunes générations et intérimaires
- Une concurrence de main d'œuvre avec les pays frontaliers

● **Compétences - Formation - certification :**

- Une nécessité d'acquérir des compétences spécifiques pour assurer les besoins de diversification, faire face à la pénurie de main d'œuvre qualifiée, accompagner la transition numérique, opérer une transition écologique et de décarbonation.
- Un défaut d'adéquation et de coordination entre les parcours de formation initiale et les besoins opérationnels, (ex : renforcer dans les Bac professionnels la lecture de plans, les assemblages de référence, les schémas électriques, ...)
- Des formations aux métiers traditionnels « cœur de métier » qui souffrent d'un défaut d'attractivité
- Un besoin de valorisation des formations de niveau technicien pour disposer de nouveaux candidats, versus l'incitation des jeunes diplômés à

- poursuivre des études de niveau ingénieur.
 - Des cursus perçus comme complexes, avec des choix d'orientation « précoces » alors même que les collégiens et lycéens disposent d'une vision parcellaire du monde du travail, et encore plus de celle de l'industrie.
 - Le travail mené entre l'éducation nationale et les professionnels quant aux évolutions et rénovation des référentiels diplômants ainsi que les facteurs de déploiement ne sont pas assez visibles
 - Des centres de formation qui nécessitent d'être dotés de moyens techniques encore plus proches de ceux des entreprises (*découpe laser, métiers de l'hydraulique, utilisation du laser dans les formations en soudure, métier du décolletage, cellules robotisées...*)
 - Un besoin croissant de maîtrise de la langue anglaise pour toutes les fonctions de l'entreprise (fournisseurs étrangers, notices techniques/modes opératoires en anglais, langue officielle chez certains donneurs d'ordres)
 - Des évolutions des certifications (diplômes) qui rendent parfois difficiles la mise en correspondance avec les besoins opérationnels des employeurs.
 - Un financement des formations qui devient une préoccupation, en particulier pour les PME de plus de 50 salariés qui n'ont plus accès aux mêmes modalités depuis la réforme de la formation de 2018 : soit un risque de ralentissement dans l'accompagnement à la montée en compétences et dans la création de valeur.
- **Alternance :**
- Un dispositif de l'alternance qui permet d'anticiper les besoins de recrutement, participe à maintenir l'apprentissage des compétences traditionnelles et apporte une dynamique dans l'acquisition de nouvelles compétences en lien avec les enjeux et la maîtrise d'outils numériques notamment ...
 - ... Pour autant, un dispositif considéré comme un réel investissement sans pour autant être assuré de la poursuite de la relation contractuelle à l'issue de la formation, au-delà d'un taux de rupture non négligeable dans les premiers mois de l'apprentissage

- Un défaut d'attractivité de la métallurgie et un éloignement géographique qui sont néanmoins des freins exprimés par le public concerné et les centres de formation, avec une raréfaction des candidats pour l'intégration dans des parcours techniques et manuels (usinage, soudure, chaudronnerie...)
- Un rythme différent de l'alternance entre les centres, les écoles, les certifications et les régions, ce qui ne facilite pas l'intégration et la mise en place du tutorat, parfois difficile à déployer selon la taille de l'entreprise
- Des difficultés constatées concernant la stabilité de certains alternants qui arrêtent leur formation avant la fin du parcours pour un changement de projet (en dehors de la période d'essai)
- La formation participe à apprendre le métier, le travail en équipe, ouvre l'esprit, et permet d'être opérationnel en fin de parcours moyennant une méthodologie d'accompagnement structurée (Cf. **guide pratique La pédagogie de l'alternance 2022** de l'Observatoire paritaire de la Métallurgie)
 - Période qui permet d'évaluer l'adéquation entre le projet initial de l'alternant avec les réalités du métier, et participe à professionnaliser les plus jeunes
 - Canal de recrutement, notamment pour faire face aux départs en retraite, et de fidélisation via une bonne intégration des nouvelles recrues
 - Un levier de reconnaissance des tuteurs
- **Féminisation :**
 - Les femmes représentaient 18% des salariés dans les industries mécaniques en 2021, contre 17% en 2017 (source-Portrait sectoriel des industries mécaniques). Au niveau de la métallurgie, la part de femmes est de 23% en 2021 (source outil territorial-métallurgie).

- A l'identique de l'industrie au sens large, les entreprises considèrent la féminisation des effectifs comme une part de réponse aux difficultés de recrutement et mettent en évidence leur souhait d'intégrer des femmes, et ce sur toutes les fonctions.
 - Elles sont classiquement plutôt représentées au niveau des fonctions administratives et supports versus une présence en production encore très faible. Pour autant, la mécanisation participe à proposer un panel plus large de postes accessibles. Quelques femmes occupent des postes en production comme frappeuse à froid, technicienne en fonderie, rectification, technicienne en mécanique, injection.
 - De même, de plus en plus de femmes occupent des fonctions stratégiques (commerce, qualité, R&D en laboratoire, chef d'équipe, responsable production, communication), y compris au niveau des CODIR/COMEX où elles peuvent représenter jusqu'à 50% des membres.
 - Concernant l'alternance, elles s'orientent majoritairement vers les formations tertiaires et de vente (56%), et seulement 32% d'entre elles se dirigent vers les technologies industrielles, mécaniques, électricité et informatique (76% pour les hommes).
- **Pyramide des âges :**
 - 45% des entreprises mécaniciennes indiquent être impactées par les départs en retraite :
 - Cette tendance se répartit à hauteur de 33% au sein du segment Equipements de production et équipements mécaniques, et du segment Pièces mécaniques issues de la sous-traitance, et 22% au sein du segment Composants et sous-ensembles intégrés
 - La moyenne d'âge se situe autour des 40 - 50 ans compte tenu :
 - D'une grande ancienneté (fidélité)
 - D'un déficit d'attractivité vis-à-vis du public (jeunes, étudiants, familles, enseignants...)
 - D'un décalage assez marqué de compétences avec le besoin réel
 - D'un turnover plus élevé des nouvelles recrues au regard des évolutions sociétales

- Les entreprises moins impactées par les départs en retraite ont anticipé le renouvellement de main d'œuvre en intégrant des alternants notamment, ou en formant du personnel interne pour assurer le transfert des savoirs et la continuité de service.

En synthèse, les industries mécaniciennent et la branche de la métallurgie, ancrent l'accompagnement des compétences comme fondamental pour s'inscrire dans une industrie forte et attractive :

1/ Attractivité, recrutement, fidélisation : Les entreprises de la mécanique sont confrontées à une pénurie de profils qualifiés, renforcée par un niveau de compétences à faire évoluer.

Cette réalité, constatée au niveau de la Branche de la métallurgie, génère une concurrence accrue entre employeurs concernant les profils les plus expérimentés, accentuée par des niveaux de rémunération et des conditions de travail insuffisamment attractifs».

La complexification des postes, des marchés et les attentes personnalisées des candidats renforcent les difficultés.

2/ Compétences, Formation, Certification : Le besoin d'acquérir des compétences spécifiques est nécessaire pour faire face à la diversification, à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, aux transitions numérique et écologique.

Il paraît également crucial de renforcer l'attractivité des formations aux métiers traditionnels tout en valorisant les formations de niveau technicien.

Les difficultés liées au financement des formations représentent une problématique pour accompagner la montée en compétences des professionnels.

3/ Alternance : L'alternance émerge comme un levier de plus en plus efficace pour anticiper les besoins de recrutement, maintenir l'apprentissage des compétences traditionnelles, et introduire de nouvelles qualifications en lien avec les nouvelles technologies.

Cependant, les difficultés d'attractivité subsistent, en particulier pour les métiers techniques et manuels, renforcées par un défaut d'harmonisation

des rythmes centres de formation / entreprises.

De même, l'alternance représente un réel investissement et l'incertitude sur la poursuite de la relation contractuelle après la formation demeure.

4/ Féminisation : Bien que la féminisation soit envisagée comme une réponse aux difficultés de recrutement aussi bien au niveau des entreprises de la mécanique qu'au niveau de la Branche de métallurgie, la situation reste globalement stable.

L'INSEE souligne une baisse des femmes sur les métiers peu qualifiés et une progression dans les emplois plus qualifiés par définition moins nombreux.

Les femmes occupent principalement des postes administratifs, et une représentation moindre en production . Encourager l'intérêt des femmes et diversifier les métiers accessibles apparaissent comme des solutions.

5/ Pyramide des âges : La pyramide des âges au sein de la métallurgie indique un manque de salariés de moins de 30 ans pour assurer la relève.

Les départs en retraite impactent 45% des entreprises de la mécanique, nécessitant un renouvellement de main-d'œuvre.

L'intégration d'alternants se présente ainsi comme une solution anticipatrice, mais l'attractivité des candidats demeure un défi.

Référence(s) :

- Étude prospective de l'impact de l'évolution des industries mécaniques sur l'emploi et les besoins de compétences
Date de publication : 05/2024