

ÉTUDE PROSPECTIVE DES IMPACTS DES MUTATIONS DE FILIÈRE INDUSTRIELLE FERROVIAIRE, SUR L'EMPLOI ET LES BESOINS DE COMPÉTENCES

Décembre 2020



© Alstom / Samuel Dhote



Retrouvez l'ensemble
de nos publications sur le site
www.observatoire-metallurgie.fr



L'INDUSTRIE FERROVIAIRE A LE VENT EN POUPE

L'Observatoire de la Métallurgie et la Fédération des Industries du Ferroviaire ont souhaité disposer d'une analyse prospective des emplois et des compétences.

Les perspectives de l'industrie ferroviaire sont prometteuses. La crise sanitaire du printemps 2020 n'a pas remis en cause les scénarii qui tablaient sur une croissance régulière. En effet, le plan de relance du gouvernement devrait contribuer à soutenir les commandes et l'activité.

L'absence d'annulation de commandes constitue un indicateur pertinent et rassurant.

Les plans de charge restent élevés en 2020/2021 et pour les cinq années à venir.

La filière a souffert par le passé d'un déficit d'attractivité. La crise actuelle offre une fenêtre de tir compte tenu de perspectives en matière d'emploi encourageantes.

UNE FILIÈRE DYNAMIQUE

Le périmètre retenu par cette étude concerne uniquement la métallurgie (la SNCF ou les fournisseurs d'infrastructure ne sont ainsi pas pris en compte). Les industriels sont au nombre de 400, dont 166 sous convention collective métallurgie.

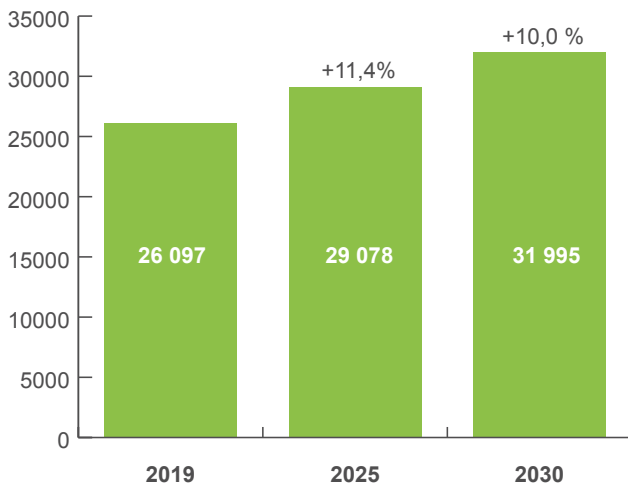
Les effectifs actuels sont estimés, au périmètre de la métallurgie (y compris les prestataires issus des entreprises de services numériques), à environ 26 000 emplois (en équivalents temps plein).

Périmètre	Nombre d'emplois
Filière ferroviaire (y compris partie industrielle et maintenance de SNCF / RATP etc.)	200 000 emplois
Industriels du ferroviaire et poseurs de voies et caténaires (hors BTP)	40 000 emplois
Industriels du ferroviaire (branche métallurgie et sociétés de services)	26 000 emplois Dont 2 300 en SSII
Industriels du ferroviaire (branche métallurgie)	23 700 emplois
Construction locomotives et autre matériels ferroviaire roulant Code NAF 3020Z	13 000 emplois

UNE CROISSANCE RÉGULIÈRE DE L'EMPLOI

Les projections fondées sur des scénarii prospectifs tiennent compte des gains de productivité ainsi que du taux de sortie étudié sur les entreprises de la filière. Elles montrent que les embauches devraient être nombreuses dans les années à venir. De plus, les besoins en recrutement seraient nettement plus importants que la croissance des effectifs à proprement parler.

EFFECTIF FERROVAIRE / MÉTALLURGIE



Les prévisions montrent que les effectifs devraient progresser de + 5 900 postes. Pour y parvenir, ce sont plus de 17 600 recrutements qu'il faut prévoir entre 2020 et 2030, dans différents domaines métiers.

Des recrutements importants devraient avoir lieu dans de nombreux domaines tels que la production, la maintenance, la R&D, la qualité/sûreté, l'intégration, les méthodes, les achats et la supply chain.

Ces recrutements devraient concerner aussi bien les cadres que les techniciens et les opérateurs.

Des besoins se font aussi sentir sur des métiers qui ne sont pas propres au ferroviaire ni à la métallurgie (achats, marketing, finance, comptabilité, etc.).

DES ENJEUX MAJEURS DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Le développement des effectifs sur certains métiers est porté par la croissance prévisible au sein de la filière, mais également par des évolutions structurelles de celle-ci, qui apportent des besoins de nouvelles compétences ou de briques de compétences, et font évoluer les métiers (mutations) ou émerger des métiers nouveaux :

- **la digitalisation :**
confort des clients, maintenance prédictive, conception assistée...
- **le développement durable :**
motorisation décarbonnée, réduction des impacts et des consommations, poids du matériel roulant, gestion du cycle de vie, facilité de maintenance et d'entretien...
- **les évolutions organisationnelles :**
externalisation et internationalisation, compétitivité recherchée, relations clients plus marquées par le juridique.

Par ailleurs, certaines de ces évolutions structurelles peuvent toucher un large panel de métiers, qui connaissent dès lors des évolutions parfois importantes – notamment du fait de l'internationalisation et de la digitalisation croissantes (et des évolutions des logiciels). Ces dernières vont notamment affecter des métiers tels que chef de projet affaires, responsable de gestion industrielle et logistique, acheteur industriel, technicien qualité, technicien méthodes, technicien BE, voire chef d'équipe.

Enfin, la question de l'adéquation du dispositif de formation se pose. Or, l'enquête réalisée montre que les répondants considèrent que l'offre de formation couvre mal certains besoins actuels et futurs. De plus, sur une série de métiers en tension, les formations initiales sont considérées comme devant évoluer voire être modifiées en profondeur. Il en est de même pour la formation continue, mais dans une moindre mesure. Ces constats sont à resituer dans un contexte où de nouveaux métiers émergent tandis que de nombreux autres sont en mutation.

LES MÉTIERS D'ORES ET DÉJÀ EN TENSION

► Concevoir – rechercher

Technicien bureau d'études
Ingénieur architecture intérieure
Ingénieur sûreté de fonctionnement
Ingénieur systèmes

► Installer – Maintenir

Opérateur en fonderie
Technicien de maintenance
Technicien méthodes maintenance
Ingénieur maintenance

► Produire – réaliser

Chaudronnier (dresseur)
Soudeur
Tourneur
Opérateur d'usinage
Bobinier en matériel électrique
Chef d'équipe
Technicien d'essais
Technicien en fonderie
Technicien qualité
Chef de projet affaires
Responsable qualité
Responsable de gestion industrielle et logistique



DES PRÉCONISATIONS POUR LA FILIÈRE

► Axe 1 : Promouvoir la filière

- Promouvoir la filière compte tenu de sa bonne image et d'un contexte porteur
- Développer la communication et une meilleure visibilité autour des formations certifiantes
- Mettre en place des outils communs au sein de la filière

► Axe 2 : Des contenus de formation à adapter

- Étudier la faisabilité de CQPM sur les métiers de production
- Prévoir un système d'articulation entre VAE et les CQPM et AFEST et CQPM
- Créer une année de spécialisation de type Master 2 sur le ferroviaire avec un tronc commun et des spécialités

► Axe 3 : Des besoins de formation à ajuster de manière concertée

- Former davantage d'ingénieurs
- Organiser des rencontres entre industriels et organismes de formation
- Organiser des rencontres entre organismes de formation et formateurs

► Axe 4 : Des besoins de formation à améliorer par bassin d'emploi

- Renforcer les liens sur les bassins d'emploi avec les appareils de formation
- Ajuster les besoins en formation aux bassins d'emploi

► Axe 5 : Favoriser les passerelles pour une meilleure adaptabilité à des contextes changeants



Observatoire matière, processus et analytique
des métiers et qualifications **de la Métallurgie**



Retrouvez l'étude complète sur
www.observatoire-metallurgie.fr