

L'EMPLOI DES INGENIEURS ET CADRES DANS LA BRANCHE METALLURGIE EN BRETAGNE



LES OBJECTIFS DE L'ETUDE-ACTION

L'étude sur l'emploi des ingénieurs et cadres dans la branche métallurgie en Bretagne vise à apporter un diagnostic partagé et des propositions d'actions concrètes pour répondre aux besoins des entreprises et des cadres de l'industrie.

Pourquoi cibler la population des ingénieurs et cadres ?

- Il s'agit d'une population importante en nombre dans les entreprises de la métallurgie bretonne : plus d'1 emploi sur 4 ; les besoins en recrutement de cadres et d'ingénieurs restent élevés, avec des risques de tensions accrues.
- Les métiers occupés par les ingénieurs et cadres ont évolué et/ou de nouveaux métiers sont apparus afin d'accompagner les transitions industrielles, et il est important d'identifier ces tendances.
- La pyramide des âges nous alerte sur les départs à la retraite à venir sur certains emplois, et dont les remplacements devront être anticipés. Par ailleurs, comme dans d'autres catégories professionnelles, il existe des enjeux forts pour améliorer le maintien dans l'emploi des séniors avec le report de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans.
- Les emplois cadres industriels ont progressé dans leur ouverture à la mixité mais les profils d'ingénieures manquent encore à l'appel. Les enseignements de cette étude doivent aussi nous permettre d'alimenter la communication et l'orientation à destination des filles et des femmes sur tous les métiers de l'industrie.

Il s'agit d'un travail collaboratif, partagé dans le cadre de la convention de partenariat entre l'UIMM Bretagne et l'APEC Bretagne et du Contrat d'Objectifs entre l'Etat, la Région et les partenaires sociaux de la Métallurgie.

SYNTHESE

Les Ingénieurs et Cadres représentent 26,9% du total de l'emploi salarié dans la branche Métallurgie en Bretagne¹.

Il s'agit d'une population importante, après celle des Ouvriers (41,0%) et devant celles des Professions intermédiaires (techniciens et agents de maîtrise : 25,4%) et des Employés (6,2%) (♦Fig.1).

La branche Métallurgie se distingue par la mobilisation des compétences d'ingénierie et d'encadrement de la production, alors que le taux d'emploi de cadres s'élève en moyenne à 14,1% dans l'industrie régionale (industries agroalimentaires et industries manufacturières).

6 cadres sur 10 dans l'industrie bretonne évoluent dans la Métallurgie.

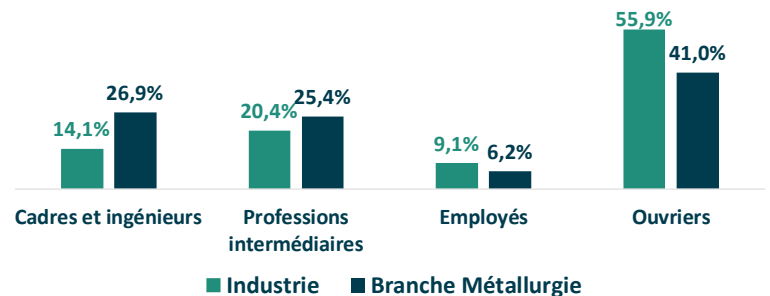


Fig.1 – Répartition de l'emploi par catégorie professionnelle

Le tissu métallurgique breton, positionné sur des activités à forte valeur ajoutée, pour les marchés de la défense (navale, aéronautique) et des énergies décarbonées notamment, est ainsi valorisé au 5^{ème} rang national pour le taux d'emploi cadres dans la branche², derrière Ile-de-France (56,2%), Occitanie (40,7%), PACA (39,7%) et ARA (28,9%).

Si la catégorie est présente dans toutes les tailles d'entreprises, elle est particulièrement prégnante dans les PME (24,1% de taux d'encadrement) et les grands établissements (34,7%). Seule 1 TPE sur 3 emploie au moins 1 ingénieur ou cadre et le taux d'encadrement y est de l'ordre de 16,5%.

En 10 ans³, la progression des emplois cadres dans la Métallurgie bretonne a été particulièrement forte (+53,2%), alors que l'emploi total dans la branche évoluait à +7,3%. **Les recrutements d'ingénieurs et cadres restent soutenus en 2023-2024.** Entre mars 2023 et février 2024, le site apec.fr diffusait 2 373 postes à pourvoir dans l'industrie régionale, en progression de +3% par rapport à la période précédente et en dynamique par rapport au national (62 166 postes, -4%)⁴.

¹ Source INSEE – BTS au 31/12/2021, fichier Postes exhaustif, ensemble des salariés présents au 31/12, région Bretagne au lieu de travail, convention collective de la Métallurgie.

² Source Observatoire paritaire de la Métallurgie., outil territorial.

³ Source INSEE – BTS au 31/12/2010 et au 31/12/2021, soit une évolution sur la période 2010-2021.

⁴ APEC, « Les offres publiées sur apec.fr pour la région Bretagne », février 2024.

Etude réalisée par En partenariat avec

SYNTHESE

DES EMPLOIS D'INGÉNIEURS ET CADRES APPELÉS À PROGRESSER ENCORE, PORTÉS PAR LES TRANSITIONS EN ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE

1 cadre sur 3 dans la Métallurgie est mobilisé sur les activités de recherche et développement, veille technologique et d'études (Concevoir – Rechercher : 31,3%) (♦Fig.2) qui permettent la conception, l'amélioration ou l'optimisation des produits, méthodes et procédés. Il s'agit d'un domaine qui a particulièrement progressé (+41,5%) (♦Fig.3).

Les métiers des méthodes, d'appui technique à la production et de planification des flux (Préparer – Organiser) concentrent 10,6% des emplois. Déterminants dans la mise en adéquation des besoins clients avec les ressources de l'entreprise, dans un contexte de frugalité industrielle en matières premières et en énergie, **ils sont parmi ceux ayant le plus fortement progressé ces dernières années (+218,9%)**.

Les métiers de la production concentrent 17,4% du total des emplois. Ils progressent de +27,2% en 10 ans, mais en particulier **les métiers de la qualité (+92,4%) et de l'environnement (+269,6%)**. La maintenance représente 2,4% des emplois, en augmentation de 30,7%.

Le domaine Acheter – Commercialiser regroupe 17,2% des emplois ; **tous les métiers (achats, négociations et ventes) y sont en progression (+47,0%)**.

Enfin, la gestion-administration des ressources, humaines, techniques, financières, ... occupe 1 cadre sur 5 de la Métallurgie et s'est développée sur l'ensemble de ses missions (+76,4%) mais en particulier **celles liées aux systèmes d'information et supports informatiques (+276,9%)**.

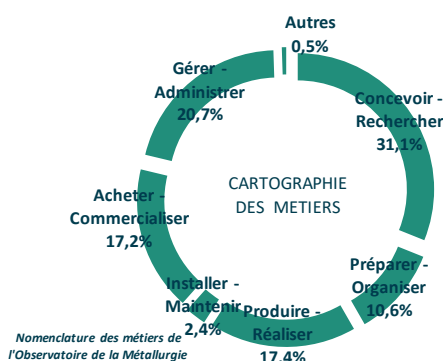




Fig.2 – Branche Métallurgie : Répartition de l'emploi cadre par métier

Concevoir - Rechercher	+41,5%
Préparer - Organiser	+218,9%
Produire - Réaliser	+27,2%
Installer - Maintenir	+30,7%
Acheter - Commercialiser	+47,0%
Gérer – Administrer	+76,4%
Tous métiers Cadres	+53,2%

Fig.3 – Branche Métallurgie : Taux d'évolution de l'emploi cadre par métier (2010-2021)

La tendance d'évolution positive des emplois cadres devrait se maintenir. En effet, **les transitions en cours (digitalisation, transition écologique, transition énergétique, ...), auxquelles ils apportent une contribution importante, conditionnent le besoin en ingénieurs et cadres**, avec certains métiers plus porteurs que d'autres⁵⁻⁶⁻⁷.

L'APEC⁵ identifie, par exemple, parmi les « Poids lourds », les Ingénieurs en études et développement informatique, les Ingénieurs système et les Ingénieurs R&D ; parmi les « Formule 1 », les Ingénieurs en efficacité énergétique, les Ingénieurs en énergies renouvelables et les Ingénieurs HSE (♦Fig.4). Même constat pour l'OpcO2i⁷ qui table sur une hausse nette des effectifs d'ingénieurs et chercheurs à l'horizon de 3-5 ans, induite par la transition écologique.

	Métiers « Poids lourds »	Métiers « Formule 1 »
Informatique et systèmes d'information	Chef.fe de projet informatique Développeur.euse Ingénieur.e en études et développement informatiques Ingénieur.e système Dessinateur.trice projeteur.trice Ingénieur.e R&D	Ingénieur.e électronique Ingénieur.e en efficacité énergétique Ingénieur.e énergies renouvelables Ingénieur.e études de prix Ingénieur.e génie électrique Ingénieur.e mécanique
Ingénierie, études, recherche et développement		
Commercial, marketing	Business developer Chargé.e d'affaires Commercial.e Responsable de magasin Technico-commercial.e	Chargé.e d'affaires dans le BTP Chargé.e d'affaires dans l'industrie Conseiller.ère clientèle en banque Conseiller.ère en gestion de patrimoine
Finance, comptabilité, gestion et ressources humaines	Comptable Contrôleur.euse de gestion Gestionnaire de paie Responsable comptable	Directeur.trice administratif.ve et financier.ère Responsable comptable
Maintenance, process, méthodes, industrialisation et travaux	Conducteur.trice de travaux Ingénieur.e process	Ingénieur.e industrialisation Ingénieur.e process Responsable maintenance industrielle Supply planner
Qualité, hygiène, sécurité et environnement		Chargé.e de la qualité Ingénieur.e HSE Ingénieur.e sûreté de fonctionnement Responsable HSE

Fig.4 – Vue d'ensemble des métiers porteurs en 2024 (APEC⁵, tous secteurs)

Métiers « Poids lourds » : métiers dont le volume d'offres en 2023 est supérieur ou égal à 5 000 offres. Ils représentent 30% du total des offres.

Métiers « Formule 1 » : métiers dont le volume d'offres en 2023 est supérieur ou égal à 1 000 et dont l'évolution annuelle 2023 versus 2022 est parmi les plus élevées (supérieure à +5 % versus -12 % pour l'ensemble des offres). Ils représentent 11% du total des offres.

En orange les métiers à la fois « Poids lourds » et « Formule 1 ».

⁵ APEC, « Transition écologique – La dynamique de verdissement des métiers cadres est engagée », septembre 2023.

⁶ APEC, « Les métiers cadres porteurs en 2024 », février 2024.

⁷ OPCO2i, « L'impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie – complément Métallurgie », juin 2022.

L'ENCADREMENT DES FEMMES RESTE CONCENTRÉ SUR QUELQUES MÉTIERS ; LES PROFILS D'INGÉNIEURES MANQUENT À L'APPEL

Le taux d'encadrement féminin s'élève à 18,3%, en-deçà de 4 points du taux moyen d'emploi de femmes dans la branche (22,4%) (♦Fig.5). La moyenne régionale tous secteurs s'élève à 34%^a.

22,0% des femmes dans la Métallurgie bretonne sont cadres contre 28,5% des hommes (♦Fig.6).

Le nombre de femmes occupant ces postes à responsabilité a cependant fortement progressé (+90,0% sur la période 2010-2021) et l'éventail des métiers qu'elles occupent s'est étoffé. On constate néanmoins des disparités sur les métiers exercés par les femmes et les hommes (♦Fig.7).

Alors que le domaine Concevoir – Rechercher est le 1^{er} en termes d'emploi cadre, seules 19,4% des femmes cadres y sont présentes (34,2% des hommes). Elles sont davantage représentées dans le domaine Gérer – Administrer (37,3% des femmes), principalement au sein des services administratifs, financiers et comptables ou RH-formation, où elles y occupent en moyenne 42,1% des postes, et très peu dans les directions techniques ou informatiques (15,6% de femmes).

Dans les missions connectées à la production, elles sont peu présentes sur les métiers d'ingénieurs techniques (10,0% de femmes en moyenne) mais plutôt bien positionnées sur les métiers de l'environnement (41,2% de femmes) et de la qualité (29,9%). Elles sont aussi davantage présentes en logistique-planning-ordonnancement (19,5% de femmes) et en achats-provisionnementnements (34,6%) (♦Fig.8).

Les profils d'ingénieures manquent à l'appel, dans tous les domaines des techniques industrielles (♦Fig.15).

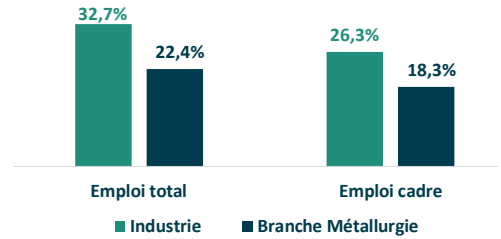


Fig.5 – Taux d'emploi des femmes

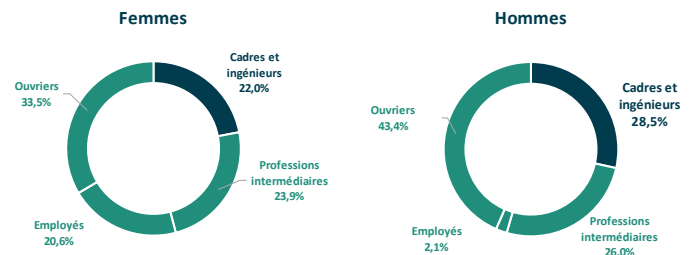


Fig.6 – Branche Métallurgie : Répartition de l'emploi par catégorie professionnelle (Femmes/Hommes)

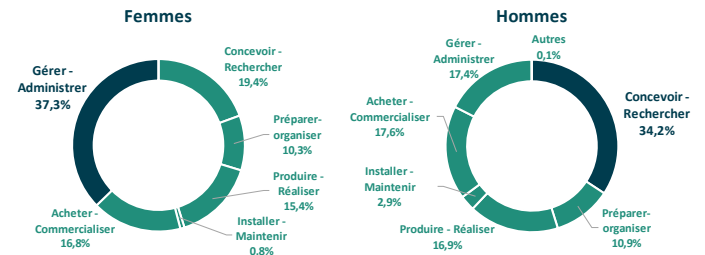


Fig.7 – Branche Métallurgie : Répartition de l'emploi cadre par métier (Femmes/Hommes)

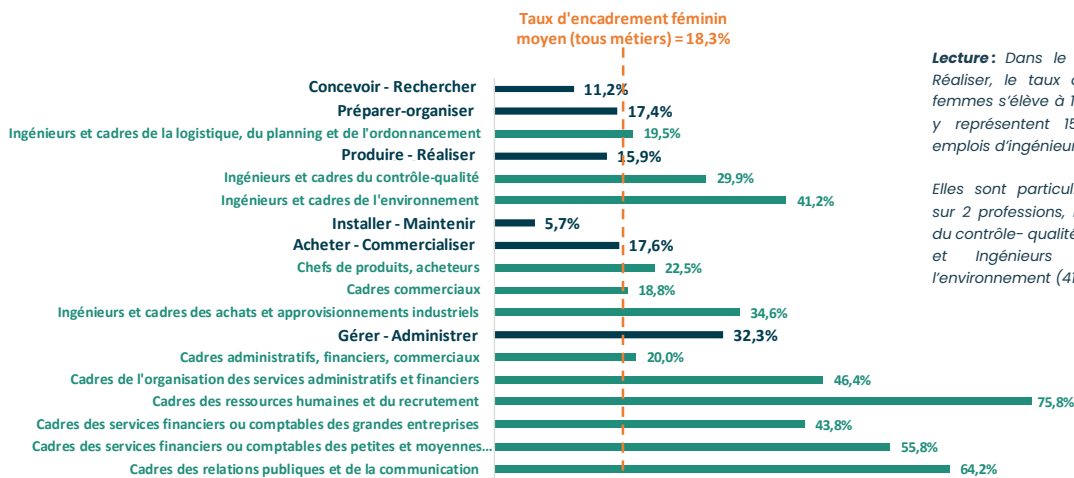


Fig.8 – Branche Métallurgie : Taux d'encadrement des femmes par métier
En bleu : les grands domaines de métiers ; en vert : les métiers où elles sont particulièrement présentes.

Lecture : Dans le domaine Produire-Réaliser, le taux d'encadrement des femmes s'élève à 15,9% (ie les femmes y représentent 15,9% du total des emplois d'ingénieurs et cadres).

Elles sont particulièrement présentes sur 2 professions, Ingénieurs et cadre du contrôle-qualité (29,9% de femmes) et Ingénieurs et cadres de l'environnement (41,2% de femmes).

QUELQUES INDICATEURS SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI

On peut noter que **96,4% des cadres de la Métallurgie bretonne sont en CDI**, dans la moyenne régionale tous secteurs⁸. 4,2% travaillent à temps partiel (12,6% des femmes cadres) contre 8% (15%) en moyenne régionale (♦Fig.9).

Le turnover est de l'ordre de 7 à 8% (9% tous secteurs – données nationales)⁹, ce qui traduit une certaine fidélisation.

Le salaire mensuel net médian s'élève à 3 388 euros (le détail par profession ♦Fig.15). Tous secteurs, la rémunération annuelle médiane des cadres bretons est de 48 000 euros⁸.

5,2% des ingénieurs et cadres travaillent dans une entreprise de moins de 10 salariés (TPE), 53,6% dans une entreprise comptant de 10 à 249 salariés (PME) et 41,2% dans une entreprise de 250 salariés et plus (GE) (♦Fig.10).

Ils travaillent respectivement en Ille-et-Vilaine (37,3% des ingénieurs et cadres), dans le Finistère (34,9%), dans le Morbihan (15,8%) et dans les côtes d'Armor (12,0%).

En moyenne, 85,0% d'entre eux résident dans le même département que leur département de travail (92,0% pour les Finistériens, 79,1% pour les Costarmoricains) et 92,8% résident en Bretagne (96,3% pour les Finistériens, 89,0% pour les Brétiliens) (♦Fig.11). Toutes les régions de France sont identifiées parmi les autres régions de résidence mais on peut noter que 2,6% des cadres résident en Pays-de-la-Loire, 0,9% en Ile-de-France, 0,8% en Normandie et 0,3% dans les COM ou à l'étranger.

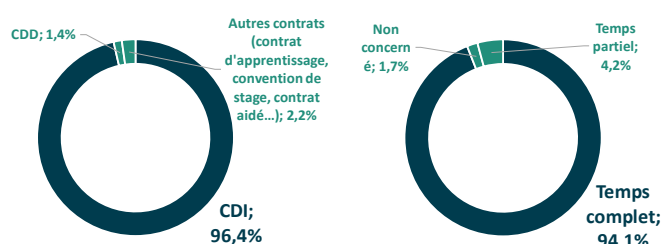


Fig.9 – Branche Métallurgie : Nature du contrat de travail et Temps de travail des cadres

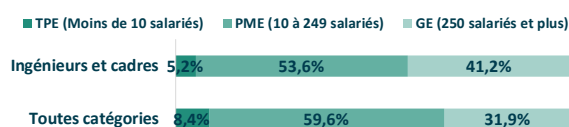


Fig.10 – Branche Métallurgie : Répartition de l'emploi par taille d'établissement (Toutes catégories / Ingénieurs et cadres)

DEPARTEMENT DE TRAVAIL	DEPARTEMENT DE RESIDENCE				
	BRETAGNE				HORS BRETAGNE
	22	29	35	56	
22 - Côtes-d'Armor	79,1%	3,2%	6,8%	2,5%	8,4%
29 - Finistère	1,0%	92,0%	0,6%	2,6%	3,7%
35 - Ille-et-Vilaine	3,5%	0,8%	81,9%	2,9%	11,0%
56 - Morbihan	1,0%	10,3%	2,2%	81,5%	5,0%

Fig.11 – Branche Métallurgie : Département de résidence des cadres

Depuis le 1^{er} janvier 2024, application de la nouvelle convention collective de la Métallurgie :

La mesure phare de la convention nationale est la création d'une nouvelle classification des emplois, reposant sur 6 critères équipondérés (complexité de l'activité, connaissances, autonomie, contribution, encadrement, communication). Chaque critère est évalué selon une échelle de 10 niveaux d'exigence croissants (et permettant l'attribution de 1 à 10 points). La somme de ces points pour l'ensemble des critères est utilisée pour définir la classification d'un emploi en fonction de son groupe (de A à I) et de sa classe (de 1 à 18).

Les emplois relevant de la catégorie des cadres sont classés dans les groupes d'emplois F, G, H et I.

L'ancienneté et le niveau de formation ne sont plus considérés, et la distinction entre les filières (ouvrier, technicien, ingénieur, agent de maîtrise, etc.) est supprimée. Seule la distinction entre les cadres et les non-cadres est maintenue.

⁸ APEC, « Portrait statistique des cadres – Bretagne », décembre 2023.

⁹ APEC, Focus sectoriels « Mécanique et métallurgie », Equipements électriques et électroniques », Automobile, aéronautique et autres matériels de transport », Octobre 2023.

L'ALLONGEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA TRANSFORMATION DES METIERS : DEUX GRANDS ENJEUX POUR LES INGENIEURS ET CADRES DE L'INDUSTRIE

L'âge médian des Ingénieurs et cadres dans la Métallurgie bretonne est de 45,0 ans avec une certaine disparité par métier : 47,0 ans pour les métiers de la production (Produire – réaliser) contre 42,6 ans pour les métiers de la R&D (Concevoir – rechercher) (♦Fig.12 & ♦Fig.15 pour les âges moyens et médians par profession).

La pyramide des âges nous alerte sur les départs à la retraite, qui devront être anticipés, dans un contexte où « *les difficultés de recrutement se sont intensifiées dans les domaines à forte expertise technique* » (études, R&D, production industrielle, services techniques...¹⁰).

L'allongement de la vie professionnelle pose la question du maintien dans l'emploi des seniors.

L'APEC¹¹ identifie quelques pistes (♦Fig.13) : aménagement du temps de travail et des horaires à partir d'un certain âge, développement des dispositifs de transmission des savoirs, lutte contre les discriminations liées à l'âge, ... sur lesquelles pourront se pencher les entreprises, en tenant compte des spécificités liées à leur environnement de la Métallurgie.

Les évolutions en cours dans l'industrie impactent toutes les fonctions de l'entreprise, mais en particulier celles d'encadrement, et appellent au développement de nouvelles compétences voire d'expertises (♦Fig.14).

Il s'agira aussi d'accompagner ces besoins, par la formation, pour le maintien dans l'emploi ou la reconversion. L'Opc2i¹² pointe que la transition écologique conduira à une hausse des besoins de formation, en particulier chez les ingénieurs.

Dans la Métallurgie bretonne, les salariés cadres, qui représentent 25% des stagiaires tous domaines de formation (31% hors formations réglementaires), sont usagers de la formation continue pour une durée moyenne des actions de formation de 17,8 heures (19,9 heures hors formations réglementaires), **soit un peu moins de 3 jours en moyenne**¹². A noter également que 55% des effectifs d'alternants au sein de la branche visent des niveaux de qualification 6, 7 ou 8 (soit Bac+3 et plus)¹³.

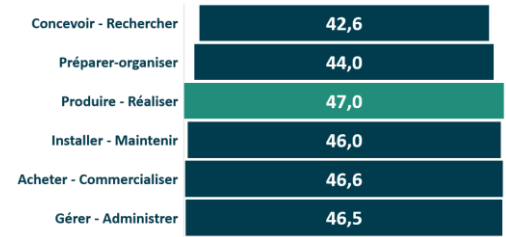


Fig.12 – Branche Métallurgie : âge médian des cadres par métier

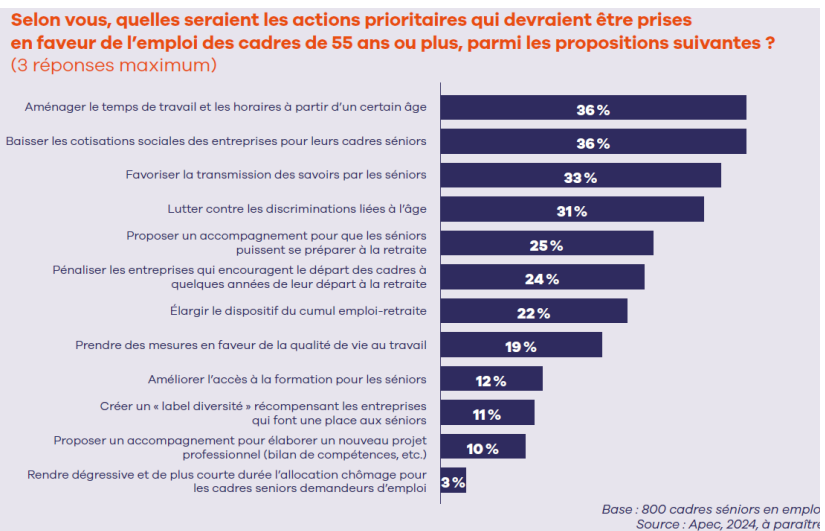


Fig.13 – Actions prioritaires en faveur de l'emploi des cadres de 55 ans et plus (APEC¹¹)

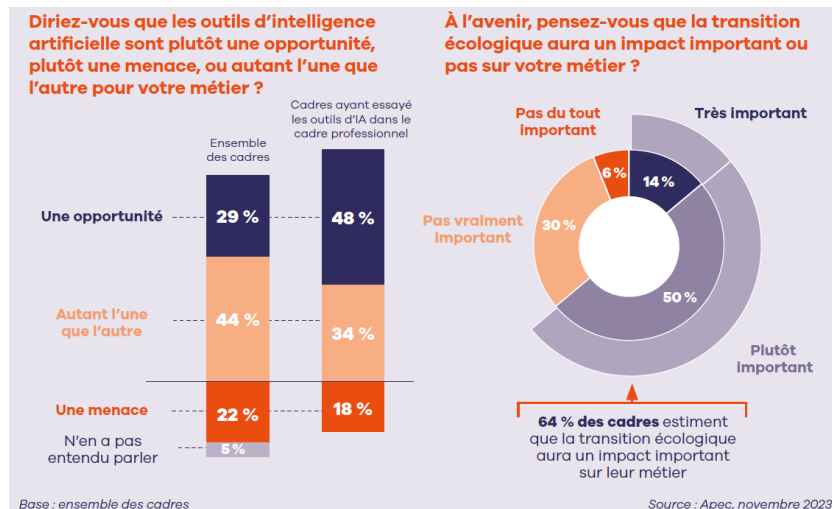


Fig.14 – Impact des transitions numérique et écologique sur l'emploi des cadres (APEC¹¹)

¹⁰ APEC, « Les difficultés de recrutement de cadres en 2023 », 2023.

¹¹ APEC, « 5 enjeux pour l'emploi cadre en 2024 », février 2024.

¹² OPCO2I, 2023, « Analyse des pratiques de formation continue en Bretagne », 2024.

¹³ Observatoire paritaire de la Métallurgie, « Bilan et évolution de l'alternance dans la branche », janvier 2024. Les effectifs d'alternants représentent 4,7% de l'emploi salarié total.

SYNTHESE

(◆Fig.15) TABLEAU DES METIERS

METIERS - PROFESSIONS (PCS)	NB SALARIES	% FEMMES	AGE MOYEN	AGE MEDIAN	SALAIRE MENSUEL NET MEDIAN
Concevoir - Rechercher	4438	11,2%	42,1	42,6	-
381b - Ingénieurs et cadres d'étude et développement de l'agriculture, la pêche, les eaux et forêts	5	-	42,0	43,0	2434,0
382a - Ingénieurs et cadres d'étude du bâtiment et des travaux publics	59	13,6%	43,5	44,0	2813,0
382b - Architectes salariés	14	-	42,1	39,5	3506,0
383a - Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en électricité, électronique	1595	10,5%	43,4	45,0	3406,5
384a - Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des métaux	1395	10,3%	40,4	40,0	3135,0
385a - Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries de transformation	319	12,2%	41,3	41,0	3191,0
386b - Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement de la distribution d'énergie, eau	30	16,7%	38,4	36,0	2830,5
386c - Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des autres industries	49	14,3%	40,3	40,0	3017,0
388a - Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique	972	13,3%	42,8	43,0	3425,0
Préparer-organiser	1518	17,4%	43,5	44,0	-
387b - Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	671	19,5%	43,5	44,0	3379,5
387c - Ingénieurs et cadres des méthodes de production	847	15,7%	43,6	44,0	3539,5
Produire - Réaliser	2489	15,9%	45,8	47,0	-
381c - Ingénieurs et cadres de production et d'exploitation de l'agriculture, la pêche, les eaux et forêts	5	-	47,6	56,0	3614,0
382c - Ingénieurs, cadres de chantier et conducteurs de travaux du bâtiment et des travaux publics	74	-	43,5	43,0	2730,0
383b - Ingénieurs et cadres de fabrication en matériel électrique, électronique	517	11,8%	44,0	44,0	3223,0
384b - Ingénieurs et cadres de fabrication en mécanique et travail des métaux	414	8,5%	44,6	47,0	3104,0
385b - Ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation	164	6,7%	46,1	48,0	3723,5
386d - Ingénieurs et cadres de la production et de la distribution d'énergie, eau	20	-	40,7	40,0	3409,5
386e - Ingénieurs et cadres de fabrication des autres industries	36	-	44,3	47,0	3175,5
387d - Ingénieurs et cadres du contrôle-qualité	606	29,9%	44,7	45,0	3150,0
387f - Ingénieurs et cadres techniques de l'environnement	85	41,2%	41,4	42,0	2953,0
388e - Ingénieurs et cadres spécialistes des télécommunications	550	13,3%	50,7	53,0	4086,0
389a - Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	18	-	45,4	48,5	3444,0
Installer - Maintenir	349	5,7%	45,4	46,0	-
387e - Ingénieurs et cadres de la maintenance, de l'entretien et des travaux neufs	349	5,7%	45,4	46,0	3296,0
Acheter - Commercialiser	2452	17,6%	45,5	46,6	-
374a - Cadres de l'exploitation des magasins de vente du commerce de détail	52	15,4%	46,4	46,5	4331,0
374b - Chefs de produits, acheteurs du commerce et autres cadres de la mercatique	102	22,5%	44,4	45,0	3475,0
374c - Cadres commerciaux des grandes entreprises	289	17,0%	48,2	49,0	4313,0
374d - Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises	649	18,8%	45,9	47,0	3729,0
382d - Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en bâtiment, travaux publics	73	11,0%	46,9	49,0	3314,5
383c - Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en matériel électrique ou électronique professionnel	388	9,5%	44,7	46,0	3415,0
384c - Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en matériel mécanique professionnel	336	8,0%	44,3	45,0	3181,0
385c - Ingénieurs et cadres technico-commerciaux des industries de transformations	61	8,2%	46,1	47,0	3532,0
387a - Ingénieurs et cadres des achats et approvisionnements industriels	399	34,6%	44,6	46,0	3199,5
388d - Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en informatique et télécommunications	103	13,6%	45,8	47,0	3298,0
Gérer - Administrer	2961	32,3%	45,5	46,5	-
371a - Cadres d'état-major administratifs, financiers, commerciaux des grandes entreprises	50	20,0%	50,9	51,0	6430,0
372a - Cadres chargés d'études économiques, financières, commerciales	181	18,2%	45,7	47,0	3255,0
372b - Cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financiers	179	46,4%	44,9	46,0	3355,0
372c - Cadres spécialistes des ressources humaines et du recrutement	227	75,8%	44,6	46,0	3324,0
372d - Cadres spécialistes de la formation	106	14,2%	51,4	51,0	3566,5
372e - Juristes	44	70,5%	39,8	38,5	2701,0
372f - Cadres de la documentation, de l'archivage	16	43,8%	51,1	53,5	2973,0
373a - Cadres des services financiers ou comptables des grandes entreprises	96	43,8%	45,3	47,0	3595,0
373b - Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises	409	27,1%	46,4	48,0	3737,0
373c - Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes entreprises	249	55,8%	48,2	50,0	3157,5
373d - Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	253	42,7%	45,9	47,0	3212,5
375b - Cadres des relations publiques et de la communication	53	64,2%	40,6	39,0	2721,5
380a - Directeurs techniques des grandes entreprises	275	17,8%	48,0	49,0	4639,0
388b - Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	269	14,9%	44,5	45,0	3308,0
388c - Chefs de projets informatiques, responsables informatiques	554	14,8%	42,3	43,0	3300,0
TOUS METIERS	14281	18,3%	44,3	45,0	3388,0

Source INSEE – BTS au 31/12/2021, fichier Postes exhaustif, ensemble des salariés présents au 31/12, région Bretagne au lieu de travail, convention collective de la Métallurgie.
48 professions représentant 99,5% des effectifs salariés d'ingénieurs et cadres.



PERSPECTIVES EN TERMES D' ACTIONS

0	1	2	3
<p>Communiquer les résultats de l'étude-action</p>	<p>Augmenter la part des femmes parmi les ingénieurs</p>	<p>Maintenir dans l'emploi les cadres seniors</p>	<p>Accompagner les entreprises dans leurs recrutements et améliorer l'attractivité de l'industrie auprès des étudiants</p>
<p>→ Sensibilisation / accompagnement des entreprises à la GEPMM (gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers) ; faire connaître les outils mobilisables (ex. prestation appui conseil RH de la Dreets / diag RH de l'Opco 2I) → Présentation de l'offre de services « entreprises » de l'APEC et de France Travail (recrutement, emploi des cadres seniors, ...)</p>			
<p>→ Présentation de l'étude-action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Commission paritaire régionale emploi formation de la Métallurgie Bretagne - Conseil d'administration de l'UIMM Bretagne - Comité de pilotage du Contrat d'objectifs de la Métallurgie - Observatoire paritaire de la Métallurgie (national) - Groupe technique emploi formation de l'UIMM Bretagne - Conseil d'administration de l'ITII Bretagne (association d'écoles d'ingénieurs par l'alternance en partenariat avec le Pôle Formation UIMM Bretagne ; 9 écoles partenaires : ECAM Rennes, ENSIBS Lorient, ENSSAT Lannion, ENSTA Bretagne, ESIR Rennes, ICAM Vannes, IMT Atlantique, INSA Rennes, ISEN Brest) <p>→ Evènement type table-ronde sur l'emploi cadre dans l'industrie bretonne coorganisé par l'APEC Bretagne et l'UIMM Bretagne</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser des ateliers web avec les entreprises sur le recrutement, marque employeur... (contenu à construire) - Accompagner les entreprises sur la rédaction des offres d'emploi - Mobiliser des ambassadrices « Tu as ta place dans l'industrie » - Sensibiliser les entreprises afin qu'elles proposent des stages longs & forment des tuteurs, pour favoriser l'intégration des femmes dans certains métiers - Sensibiliser les écoles d'ingénieurs et les grandes écoles - Faire connaître les métiers de l'industrie (filles / femmes) 	<ul style="list-style-type: none"> - Faire connaître les dispositifs d'accompagnement et les outils mobilisables, aidant au maintien dans l'emploi des seniors <p>Pistes de travail non exhaustives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aménagement du temps de travail, - Aménagement du poste de travail, - Tutorat senior et transmission des savoirs, - Parrainage, - Reconversion professionnelle, ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser un (e)job dating spécial cadres de l'industrie - Sensibiliser les entreprises au dispositif « Immersion facilitée » et développer la communauté des « entreprises accueillantes » - Favoriser l'accueil des jeunes cadres et ingénieurs pour les fidéliser : TPE-PME-ETI vs groupes ; - Accompagner les entreprises dans le recrutement de cadres hors Bretagne : logement, mobilité, emploi du conjoint, ... (initiatives des collectivités locales). - Faire bouger l'image de l'industrie auprès des jeunes étudiants afin d'éviter l'évaporation hors industrie <p>Pistes de travail non exhaustives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travail en lien avec les outils d'AJIR Bretagne : SDI, Plateforme <i>Industriz</i> - Travail avec ITII Bretagne sur la mesure de l'évaporation hors industrie...



OBSERVATOIRE
INDUSTRIES MÉTIERS MÉTALLURGIE
B R E T A G N E