



L'Observatoire paritaire, prospectif et analytique
des métiers et qualifications de la Métallurgie

Etat des lieux et analyse prospective
Emploi - formation 2020-2025 - Centre-Val-de-Loire

Synthèse – Juillet 2017

Contexte

L'économie de la région Centre-Val-de-Loire est largement tournée vers l'industrie avec près de 128 000 emplois salariés en 2015, notamment dans les activités de sous-traitance automobile, aéronautique, la défense, l'agroalimentaire, l'énergie, la cosmétique et la pharmacie. Avec 61 000 emplois salariés en 2015, les secteurs qui composent la branche métallurgie représentent près de la moitié des emplois industriels régionaux.

Si depuis 2008, en Centre-Val-de-Loire comme à l'échelle nationale, la crise industrielle a fragilisé le tissu économique et généré des diminutions d'effectif, l'industrie et les secteurs de la branche métallurgie en particulier, doivent répondre dès aujourd'hui à des enjeux de mutations majeures. Transition numérique, transition écologique, évolutions technologiques... transforment ainsi les manières de produire et les modèles économiques des activités de production.

Répondre à ces enjeux constitue un défi primordial pour les entreprises de la branche afin de rester compétitives et de correspondre aux attentes du marché. Elles disposent pour cela en Région de centres de recherche, de pôles de compétitivité et de clusters. Toutefois, au-delà de l'enjeu de recherche et d'innovation, ces défis ne pourront être relevés que si les entreprises trouvent sur le marché du travail les compétences nécessaires à leur développement. D'où la volonté des partenaires sociaux de disposer d'une analyse prospective des besoins en emplois et compétences de la branche, préalable à l'élaboration d'un Plan Régional Emploi Formation.

Objet de l'intervention

- Dresser l'état des lieux économique et les perspectives de développement de la branche en Région
- Cerner les besoins en ressources humaines (nombre d'emplois, besoins de recrutement) et en compétences à 5 et 10 ans
- Établir une cartographie de l'offre de formation aux métiers spécifiques de la branche
- Élaborer le bilan d'adéquation entre offre de formation et besoins futurs, et formuler des préconisations

Etat des lieux de la branche

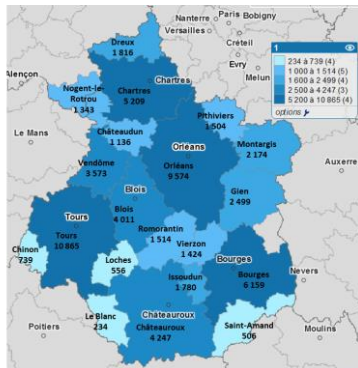
Près de 69 000 emplois en 2015

La branche métallurgie compte en Centre-Val-de-Loire 61 000 emplois salariés (CDI et CDD) ainsi qu'environ 7 700 emplois intérimaires (en équivalent temps plein).

Les zones d'emplois d'Orléans, Chartres, Bourges et Tours concentrent plus de la moitié des emplois (52%)

RÉPARTITION DES EMPLOIS DE LA BRANCHE MÉTALLURGIE PAR ZONE D'EMPLOI EN 2015

Sources : Observatoire de la Métallurgie, données Acoress, retraitements Katalyse



Des spécificités régionales fortes

La branche en Centre-Val-de-Loire est marquée par le poids des activités de sous-traitance (que l'on retrouve souvent sous l'intitulé « fabrication de machines et équipements » ou « fabrication d'autres produits métalliques »). Toutefois l'analyse par clientèle montre le poids des activités liées à l'automobile, à l'aéronautique (le nombre d'emplois relevant de la branche et travaillant pour ce secteur est estimé à 9 400 en région) et à la défense (avec pour ce secteur la présence de grands donneurs d'ordre).

Ces activités ne sont pas réparties uniformément au sein de la région, l'aéronautique se concentrant plutôt dans l'Indre et le Cher (49% des effectifs régionaux dans ces départements), l'automobile en Loir-et-Cher (44%), la défense dans le Cher (74%), la fabrication de produits informatiques, électroniques optiques et d'équipement en Indre-et-Loire et Loiret (58%).

Des métiers métallurgiques mobilisés dans d'autres secteurs d'activité en région

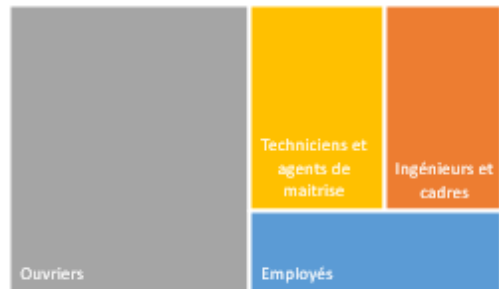
La région Centre-Val-de-Loire compte 95 000 salariés dans un métier de la métallurgie, dont 50 000 travaillant hors de la branche (chimie, ingénierie, plasturgie...), 4 300 dans des structures d'intérim. Il s'agit notamment de salariés dans des métiers de process ou de la maintenance. Cet élément est important car l'offre de formation aux métiers de la métallurgie alimente ainsi également d'autres secteurs industriels du territoire.

La moitié des salariés sont des ouvriers

Les ouvriers représentent en 2015 près de la moitié des effectifs de la branche (49%). Leur part tend cependant à réduire depuis 2008 (passant de 52 à 49%) tandis que celle des techniciens, agents de maîtrise et ingénieurs est passée de 33 à 36%.

Les emplois se concentrent essentiellement dans les métiers de production (60% des effectifs). Notons toutefois que 8% des emplois sont occupés à des postes de conception et de recherche.

RÉPARTITION DES SALAIRES DE LA BRANCHE PAR CSP EN 2015
Sources : Observatoire de la Métallurgie



Des tensions sur une trentaine de métiers

Les entreprises de la branche connaissent des difficultés de recrutement sur différents métiers, conduisant certaines à freiner leur développement. Il s'agit notamment de :

- Métiers de la production (usineur, réglers, conducteur de ligne en emboutissage, profilage, fonderie...) du fait notamment du manque d'appétence pour ces métiers et formations ; ces difficultés sont particulièrement problématique car elles concernent un très grand nombre d'emplois
- Métiers de la maintenance : tensions existantes sur tous les secteurs industriels, une concurrence entre les secteurs
- Profils ingénieurs et cadres de la production et de la conception : tensions qui concernent moins de postes, mais des fonctions critiques dans l'entreprise. Une difficulté de recrutement plutôt associée à une problématique d'attractivité du territoire qu'à un enjeu de formation.

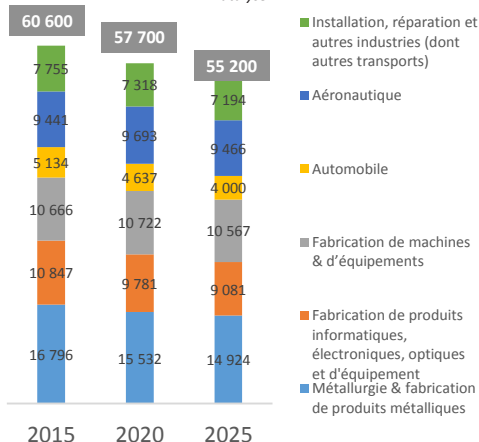
Ces tensions sont particulièrement marquées pour les TPE-PME (les grandes entreprises étant globalement plus attractives) et dans les espaces plus ruraux (absence de formation sur le bassin)

Perspectives d'évolution

Un besoin de recrutement de plus de 17 000 salariés d'ici 2020

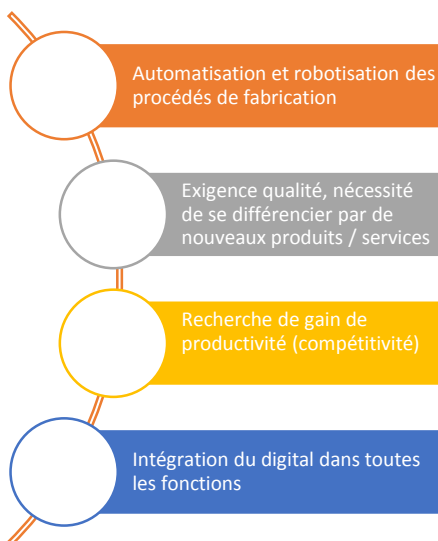
Les entretiens conduits avec les responsables d'entreprises locales ont confirmé les tendances nationales analysées par l'observatoire des métiers de la métallurgie ; l'activité économique tend à reprendre dans la branche, et particulièrement pour les secteurs aéronautique, défense et automobile très présents en région. Toutefois la modernisation des outils de production et les enjeux en termes de gain de productivité limitent l'impact sur l'emploi. La branche devrait ainsi voir ses effectifs diminuer d'environ 1% par an d'ici 2020 (contre -1,5% entre 2010 et 2015).

ESTIMATION DES EMPLOIS A 2020 ET 2025 EN CENTRE VAL-DE-LOIRE
Sources : Etudes observatoire de la métallurgie, ACOSS, INSEE, entretiens Katalyse



Parallèlement, la branche connaît un enjeu démographique fort et a un besoin de renouvellement estimé à 17 000 emplois d'ici 2020 soit 3 400 recrutements par an. Tous les secteurs d'activité et tous les départements sont concernés

Des mutations majeures générant des évolutions en termes de besoins de compétences



Les mutations en cours et à venir synthétisés dans le schéma ci-contre, impactent les besoins en compétences, notamment :

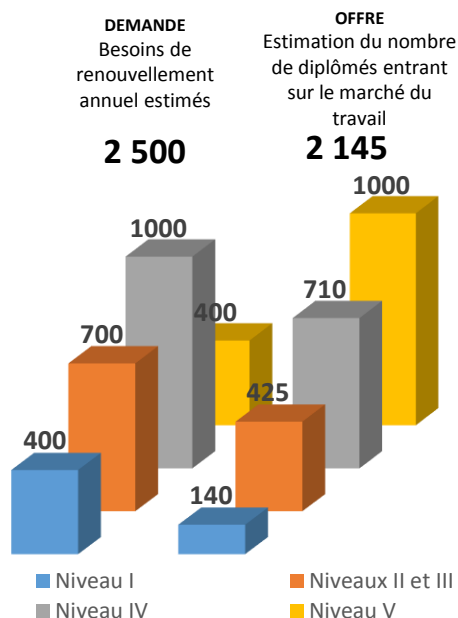
- Montée en compétences dans les métiers de production (conduite de ligne robotisées, capacité à en assurer la maintenance et le réglage...)
- Evolutions des compétences dans maintenance (maintenance prédictive, maintenance robotique...), dans les fonctions supports (rôle du digital...)
- Accroissement de besoins sur des profils très qualifiés, de type ingénieur (programmation robot, conception...)
- Recul des métiers moins qualifiés (manutention, d'approvisionnement...)
- Evolution des modes de management

Adéquation de l'offre de formation

Un nombre de jeunes issus de formation initiale insuffisant pour répondre aux besoins

En 2014, 7 290 jeunes étaient en année terminale d'une formation dans le secteur de la métallurgie. Parmi eux près de la moitié continuent leurs études et parmi ceux qui sortent sur le marché du travail, on estime que 2 145 s'orientent vers une entreprise de la branche.

L'offre de formation niveau V (CAP-BEP) apparaît supérieure aux besoins, les entreprises tendant à recruter à niveau bac minimum, les jeunes s'orientent alors vers d'autres secteurs (le BTP en particulier). Pour tous les autres niveaux, l'offre de formation initiale ne couvre pas les besoins de renouvellement. Ce phénomène conduira à conforter les tensions déjà ressenties.



Des dispositifs de formation de demandeurs d'emploi

Pour répondre aux besoins de recrutements, des formations sont réalisées auprès de demandeurs d'emploi (après une identification de profils par MRS). En 2016, plus de 250 demandeurs d'emploi ont ainsi été formés (contrats de sécurisation professionnelle et préparation opérationnelle à l'emploi). Toutefois l'identification des profils est peu évident, le niveau de qualification des demandeurs d'emploi étant faible en région, et l'appétence aux métiers de la branche insuffisante.

Une branche qui forme ses salariés afin de favoriser l'adaptation des compétences

29 000 formations ont été délivrées en 2016 auprès d'entreprises de la branche métallurgie, bénéficiant à environ 21 000 salariés. 42% des formations concernent les ouvriers.

Préconisations

La branche doit répondre aux enjeux suivants en matière de métiers et compétences pour accompagner sa mutation :

- Apporter des réponses pérennes sur les besoins en compétences « cœur de métiers » (usineurs, réglés), par la formation initiale et la professionnalisation
- Répondre aux besoins des industriels par du « sur-mesure » ; en effet il existe sur le territoire une diversité d'activités et donc de besoins. De fait peu de métiers nécessitent des flux réguliers et permanents de renouvellement. La formation continue peut alors constituer une réponse plus adaptée
- Continuer d'utiliser l'appareil de formation continue pour accompagner les entreprises dans les mutations à venir (robotisation, automatisation croissante, digitalisation...)
- Conforter les actions de valorisation de l'image des métiers et des formations pour attirer les jeunes, les actifs et les talents.



Adapter et compléter l'offre de formation régionale

- Affirmer la nécessité de maintien de l'offre existante (avec actions sur la valorisation de l'image des métiers favorisant leur remplissage)
- Développer une offre de formation initiale et continue de niveau IV et III sur les métiers de l'usinage (technicien d'usinage) en région, notamment dans l'Indre
 - *Pertinence de développer une offre de formation initiale et continue usinage dans l'Indre avec une forte coloration aéronautique (mais pouvant également alimenter les autres secteurs)*
- Favoriser les parcours de formation initiale à l'échelle régionale, notamment du niveau V à IV (plus recherché)
- Continuer les actions de formation des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins des entreprises (avec actions de montée en compétences)



Actions complémentaires

- Accompagner les PME régionales dans les mutations industrielles à venir, notamment sur la mise en œuvre opérationnelle des industries 4.0
- Continuer d'accompagner les entreprises dans leur GPEC (notamment pour les TPE-PME)
- Conforter les actions de valorisation de l'image des métiers industriels

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