

CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR³



Tissu productif

- **6 620 établissements** employant 237 819 salariés en Grand Est en 2015
- **18 % des salariés privés** de la région (15 % en France de province).
- **61 % des effectifs** relèvent de la métallurgie.
- **18 % de l'emploi salarié** entre 2008 et 2015.
- **1 106 créations et 192 défaillances** d'entreprises en 2015.

Besoin d'emploi en 2016 & Formation

- **11 650 projets** de recrutements.
- **36 %** sont jugés **difficiles** par les entreprises.
- **9 984 élèves** en année terminale (rentrée 2016) dont 3/4 ont suivi une formation de niveau IV.
- **5 440 apprentis** dont 2 777 en année terminale (rentrée 2015).

Profil des actifs au chômage en décembre 2016

- **61 660** demandeurs d'emploi en catégorie ABC sur ces métiers.
- **13 %** des demandeurs d'emploi du Grand Est.
- **13 %** ont moins de 25 ans.
- **26 %** ont **50 ans et plus**.
- **28 %** sont des femmes.
- **48 %** ont un **niveau V** de formation.
- **50 %** sont au **chômage depuis plus d'un an**

Profil des actifs en emploi en 2013

- **196 515** actifs exercent un métier dans l'industrie.
- **6 %** ont moins de 25 ans.
- **29 %** ont **50 ans et plus**.
- **20 %** sont des femmes.
- **61 %** titulaires **au plus d'un niveau V** de formation.
- **68 %** sont **ouvriers**

Industrie

Répondre aux besoins en compétences d'un secteur en perpétuelles mutations

Au travers de ce COT¹, les signataires s'entendent à proposer une offre de formation la plus adaptée aux besoins actuels et à venir ainsi qu'à élaborer des plans d'actions visant à mieux faire connaître les perspectives d'emplois du secteur²

DIAGNOSTIC PARTAGE



Forces & opportunités

- Présence forte de **grands groupes industriels** sur le territoire régional ;
- **2^{ème} région industrielle française** (hors Ile de France) ;
- **Perspectives d'emplois** sur certains métiers ;
- Développement progressif de **l'industrie du futur** impliquant une évolution des ressources humaines.

Faiblesses & Menaces

- **Multiplication des plans sociaux** en région ;
- Secteur régulièrement impacté par les évolutions économiques, réglementaires et technologiques
- Concurrence internationale accrue ;
- **Difficultés récurrentes de recrutement** sur certains métiers et pour remplir certaines formations (cf. maintenance industrielle, conduite de ligne de production, technico-commercial)
- **Sous-représentation des jeunes** de moins de 34 ans ;
- **Viellissement de la pyramide des âges** ;
- **Niveau de qualification inadapté** aux besoins des entreprises (cf. enseignement supérieur).

ENJEUX

- **Faire connaître les réalités des métiers de l'industrie auprès de tous les publics.**

L'objectif est triple :

- développer l'attractivité des métiers en donnant une image réaliste des emplois et en valorisant les perspectives de carrière
- promouvoir les métiers en mutualisant les moyens des partenaires et des entreprises
- améliorer la mixité des métiers.

- **Répondre aux besoins en compétences et aux évolutions des métiers du secteur.** Concrètement, il s'agit d'adapter l'offre de formation pour les actifs occupés, les futurs actifs et apprenants afin qu'ils acquièrent les compétences nécessaires pour répondre aux besoins des entreprises confrontées en permanence aux évolutions économiques, réglementaires, aux défis technologiques et à une concurrence accrue

- **Mettre les entreprises au cœur du système de formation afin de répondre à leurs besoins de recrutement**

¹ Contrat d'Objectifs Territorial : outil de concertation et de contractualisation entre l'État, la Région et les organisations professionnelles représentatives d'un secteur sur les questions relatives à l'orientation, la formation professionnelle et l'emploi. Il représente la déclinaison opérationnelle du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

² Le COT industrie recouvre 8 secteurs : Métallurgie | Agroalimentaire | Chimie | Industrie graphique et de l'imprimerie | Papier-carton | Plasturgie & composites | Médicaments à usage humain | Textile. Le Travail temporaire dans l'industrie est également traité dans ce COT.



[Analyse sectorielle dédiée à l'Industrie | OREF Grand Est | 06/2017](#)



PARTENAIRES GRAND EST

- Région
- État
- Académies Reims, Nancy-Metz, Strasbourg
- DRAAF
- Onisep
- CCI
- Pôle emploi
- Agefiph
- OPCAs : AGEFOS PME CGM (Imprimerie), FAF TT (intérim), DEFI (Chimie, plasturgie, industrie du médicament), OPCA 3+ (Papier - carton), OPCALIA (Textile), OPCAIM (Métallurgie), OPCALIM (Agroalimentaire)
- UIMM (Métallurgie)
- UNIDIS (Papier-carton)
- UNIIC (Imprimerie et industries graphiques)
- LEEM (Entreprises du médicament)
- UIC (Chimie)
- Allizé Plasturgie
- UIT (Textile)
- PRISM'EMPLOI (Travail temporaire)

³ Sources : Acoess, Insee, Dares-Pôle emploi, Pôle emploi (enquête BMO), ministère de l'Éducation nationale.



Défis

Objectifs

Priorité 1
Observer pour décider :
diagnostics et prospective

Favoriser la mise en place d'une observation régionale partagée, identifier et analyser les besoins en compétences actuels et futurs du secteur

- Poursuivre l'observation du secteur en mutualisant et en formalisant les données prospectives ;
- Améliorer l'identification des besoins en compétences, la connaissance et le suivi du marché de l'emploi pour apporter et anticiper des réponses de formation adaptées ;
- Réaliser une synthèse annuelle des besoins en compétences au niveau régional avec une déclinaison territoriale ;
- Recenser les formations professionnelles existantes sur le territoire régional afin de leur donner une meilleure visibilité et de les adapter aux besoins du terrain.

Priorité 2
Promotion des métiers dans
le secteur de l'industrie

Communiquer différemment sur les métiers pour les rendre plus attractifs en diffusant une information réaliste et accessible auprès de tous les publics

- Valoriser et rendre visible les outils d'information sur les métiers existants auprès des professionnels du Service public régional de l'orientation (SPRO) et des publics cibles (collégiens et lycéens, étudiants, demandeurs d'emploi, apprentis...) ;
- Communiquer sur les grandes tendances du secteur inter-industrie et les opportunités de carrière dans chaque branche professionnelle ;
- Ouvrir l'information à des publics diversifiés ;
- Développer les stages et faciliter la mise en relation des publics avec les entreprises d'accueil.

Sensibiliser, informer et former les professionnels de l'orientation, de la formation et de l'insertion sur la réalité des métiers de l'industrie

- Favoriser leurs échanges avec le monde professionnel
- Proposer un appui et des outils à ces professionnels, aux enseignants et aux parents d'élèves pour améliorer leur connaissance du secteur industriel

Répondre aux besoins en compétences des entreprises par une offre de formation professionnelle initiale et continue adaptée

- Assurer des parcours de formation menant à l'emploi ;
- Identifier les passerelles possibles entre les formations ;
- Aménager une carte annuelle des formations professionnelles initiale et continue ;
- Articuler les moyens de tous les financeurs
- Prendre en compte les spécificités territoriales dans une cohérence régionale.

Expérimenter des formations innovantes en inter-industrie

- Expérimenter et soutenir des initiatives au niveau pédagogique : formations modulaires, passerelles entre branches professionnelles...
- Mettre en place des parcours innovants : sas de validation puis action qualifiante pour des demandeurs d'emploi...
- Répondre aux difficultés de recrutement des entreprises par l'expérimentation de formations sur-mesure

Priorité 3
Formations professionnelles :
un levier de compétitivité
économique, régionale
et territoriale

Mettre en place des parcours de formation initiale et continue de qualité pour tous les publics

- Promouvoir la voie professionnelle et améliorer le développement de l'apprentissage en complémentarité avec la voie scolaire ;
- Impliquer les entreprises dans les formations et favoriser la qualité de leurs relations avec les CFA et/ou les organismes de formation et les publics ;
- Sécuriser les parcours de formation des publics (prévention et lutte contre les abandons en formation...)
- Individualiser des formations à partir d'outils numériques pour en faciliter l'accès à des petits groupes de stagiaires ;
- Participer à la mise en réseau des campus des métiers et des qualifications et les mobiliser sur certains projets (salon...).

Accompagner les démarches de développement de l'industrie du futur et ses impacts sur les ressources humaines

- Accompagner les entreprises engagées dans une démarche industrie du futur dans l'identification des évolutions de compétences de leurs salariés et de leurs besoins en recrutement ;
- Anticiper les transformations des métiers et des compétences, les nouveaux métiers ou la disparition de certains ;
- Proposer une offre de formation professionnelle initiale et continue adaptée aux compétences des industries du futur ;
- Mobiliser les entreprises sur les évolutions à prendre en compte dans les ressources humaines ;
- Expérimenter l'optimisation des moyens des plateformes technologiques.

Renforcer les compétences des salariés en les accompagnant face aux mutations du secteur

- Anticiper l'évolution des compétences et des organisations face aux mutations économiques et technologiques
- Développer la formation des salariés tout au long de la vie
- Sécuriser le parcours de tous les actifs dont les travailleurs handicapés et les salariés des Structures d'Insertion par l'Activité Economique
- Faciliter la reconversion professionnelle des publics
- Poursuivre le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)