

Des savoirs pour l'action

« ENJEUX EMPLOI-FORMATION EN LIEN AVEC LES OIR »

OIR INDUSTRIE DU FUTUR

Cette étude a été financée par

Région



Provence-Alpes-Côte d'Azur



Observatoire Régional des Métiers

ENJEUX EMPLOI-FORMATION EN LIEN AVEC LES OIR

Ce projet vise à recenser la connaissance produite par l'ORM afin de la mettre au service des OIR. Ainsi, les travaux réalisés ces dernières années sont explorés dans l'objectif de fournir à la Région une connaissance en termes d'emploi et de formation sur son territoire, en lien avec les enjeux des OIR.

Ce document est une synthèse des enjeux issus des différentes **publications** de l'ORM en lien avec l'**OIR Industrie du futur**.

OIR INDUSTRIE DU FUTUR

Liste des publications en lien avec l'OIR :

- Les métiers de l'industrie
 - Prospective régionale
- Prospective régionale sur l'industrie agroalimentaire
 - Les métiers du numérique
- Les choix professionnels des hommes et des femmes : zoom sur le secteur du numérique
- Les métiers de l'industrie chimique et de la production et distribution de l'eau ; gestion des déchets
 - Les métiers en tension structurelle

LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE

→ [Quel avenir pour les métiers de l'industrie ?](#), « En ligne - Questions métier » n° 6, septembre 2014

170 080 actifs en emploi
dans les métiers de la
**production, maintenance
et ingénierie (PMI)**, tous
secteurs confondus



9 % de
l'emploi
régional

70 630 actifs en emploi dans
les métiers de la **PMI** dans
les **secteurs de l'industrie**



4 % de
l'emploi
régional

Les atouts industriels de la région PACA

Les secteurs d'activité

- Le secteur de l'industrie moins représenté en PACA : 9 % (12 % en France)
- Les **secteurs industriels emblématiques** en PACA :
 - la construction aéronautique
 - la chimie, pétrochimie et raffinage
 - l'industrie pharmaceutique
 - la microélectronique
 - l'énergie et le nucléaire
 - le traitement et la distribution de l'eau et des déchets

Le tissu d'entreprises

- Un tissu dense de **très petites entreprises** et de **grands groupes**
- Des établissements concentrés dans les Bouches-du-Rhône, le Var et les Alpes-Maritimes et dans les grandes unités urbaines (8 emplois sur 10, contre 4 sur 10 en France)

Les atouts et les freins

- Une **meilleure résistance à la crise** qu'ailleurs : faible représentation des secteurs très touchés (automobile, textile) et forte représentation de secteurs épargnés (aéronautique, eau et déchets)
- Mais la petite taille des entreprises reste un frein à l'innovation et l'exportation

Les métiers de la production, maintenance, ingénierie dans les secteurs de l'industrie en PACA

Le profil et la formation des actifs

- Une faible part de **femmes** : 14 % (47 % tous métiers)
- Une part importante de **cadres** : 24 % (15 % tous métiers)
- Davantage de personnes diplômées des **niveaux II et I** : 20 % (18 % tous métiers)
- Un **lien fort** entre le niveau et la spécialité de diplôme et l'emploi occupé

Les conditions d'emploi

- Moins de **précarité** que dans les autres métiers :
 - 3 % de CDD (9 % tous métiers)
 - 5 % de temps partiel (18 % tous métiers)
- Moins de **non-salariés** : 6 % (13 % tous métiers)
- Un recours plus important à l'**intérim** dans le secteur de l'industrie, comme outil structurel de flexibilité : 6,8 % (contre 1,4 % dans le secteur tertiaire)

Demande d'emploi et tensions sur le marché du travail dans les métiers industriels

La demande d'emploi

- **6 % des demandeurs d'emploi** de la région recherchent un métier industriel (PMI)
- La moitié se concentrent sur 3 métiers :
 - Ouvriers qualifiés de la maintenance
 - Techniciens et agents de la maintenance
 - Ouvriers qualifiés travaillant dans le formage de métal

Des métiers industriels en tension

- Des métiers industriels identifiés en **tension structurelle** : les techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique, ceux des industries mécaniques, de la maintenance, les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal, les ouvriers qualifiés de la mécanique, les ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal, de la réparation automobile, de la maintenance, des industries de process, de l'électricité et de l'électronique, et enfin les ouvriers non qualifiés des industries de process
- **Des explications** à ces tensions :
 - Des métiers peu attractifs
 - Des évolutions technologiques et une amélioration des conditions de travail peu visibles : automatisation, accentuation des mesures de sécurité, augmentation de la polyvalence et de la responsabilité
 - Des besoins de recrutement importants pour faire face aux départs en retraite (métallurgie par exemple)

PROSPECTIVE RÉGIONALE

→ *D'ici 2030, une croissance de l'emploi toujours portée par les services, Insee/ORM,*
« Insee études » n° 38, décembre 2013

+ 187 000 emplois d'ici 2030



Activités présentes
(activités immobilières,
construction, commerce,
services...)

Services aux entreprises
(activités scientifiques,
techniques, des services
administratifs et de soutien
aux entreprises)



Repli dans certaines **industries**
(fabrication d'autres produits industriels, fabrication
d'équipements électriques, électroniques, informatiques
et des machines...)

Zoom sur les industries en PACA à l'horizon 2030

Un repli dans certaines industries

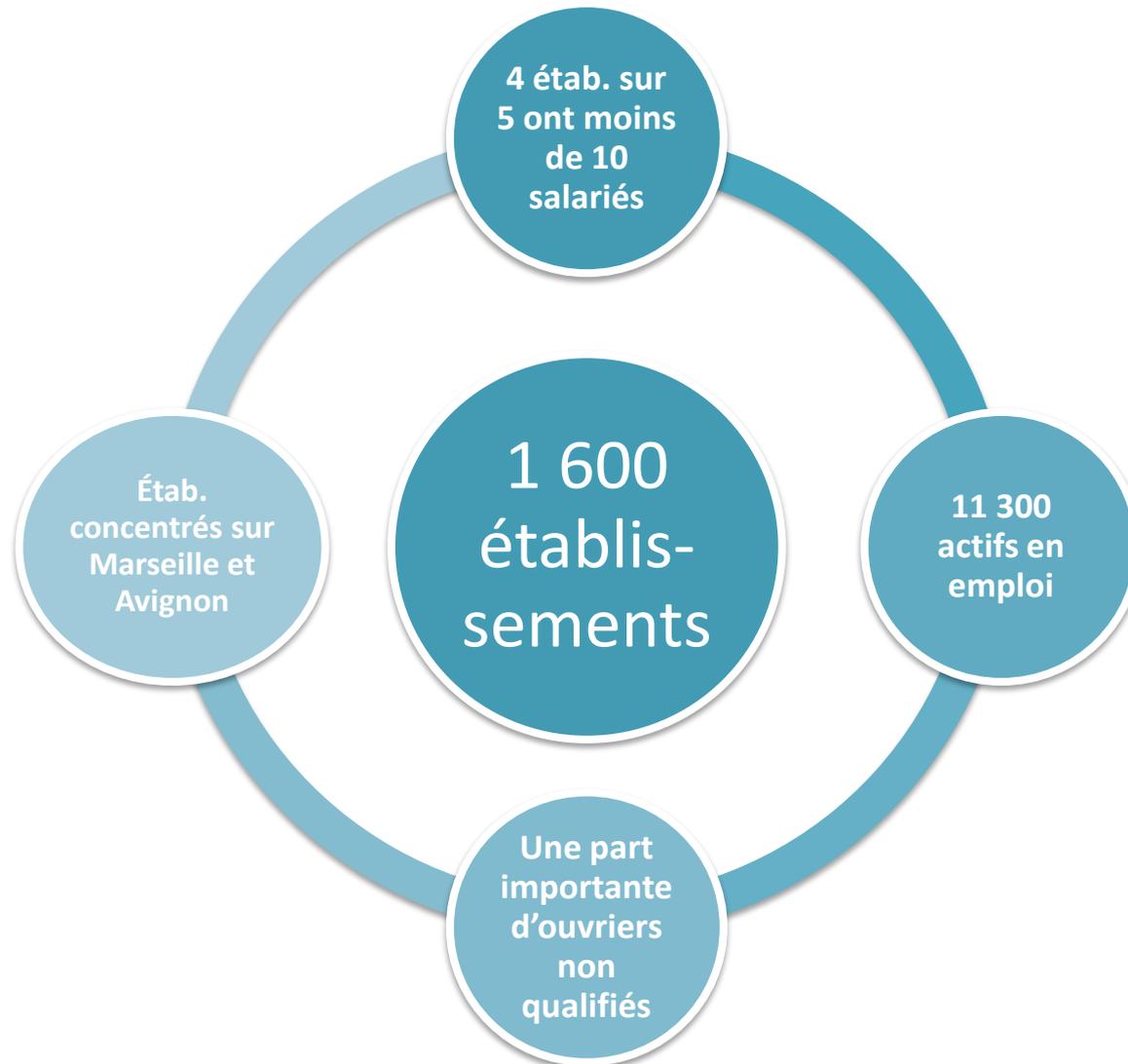
- **Un repli de l'emploi** dans les industries qui ne parviendraient pas à se renouveler :
 - fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et des machines (– 16 %)
 - fabrication d'autres produits industriels (– 27 %)

Des leviers dans les industries de haute technologie

- Des **perspectives plus favorables** pour certains fleurons présents en PACA dans les secteurs :
 - Aéronautique/aérospatiale (hélicoptères, satellites, drones...)
 - Pharmacie (biotechnologies)
 - Gestion de l'eau et dépollution
 - Certains segments de la chimie fine
- Des **leviers** liés :
 - Au positionnement de grands groupes et PME en PACA
 - À la capacité de synergie entre donneurs d'ordre et sous-traitants / prestataires de services à forte valeur ajoutée

PROSPECTIVE RÉGIONALE : L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE

→ [La Prospective régionale en PACA. Étude « pilote » sur l'industrie agroalimentaire, « Études » n° 25, juin 2015](#)



Atouts et faiblesses du secteur de l'IAA

Les atouts

- Une densité de la population présente, infrastructures de transport (autoroutes, aéroports), port autonome de Marseille, image positive de la Provence et centres de ressources techniques et de recherche très présents sur le territoire
- Un tissu d'entreprises composé de grands groupes et de TPE et PME familiales, une diversité d'activités de production et des activités de « niche » et haut de gamme
- Une forte collaboration des organismes professionnels auprès des entreprises et des pouvoirs publics

Les faiblesses

- Des stratégies agroalimentaires et agricoles pour lutter contre la concurrence, et la structuration insuffisante de certaines filières régionales
- Un déficit d'entreprises de taille intermédiaire qui freine l'investissement dans le matériel et l'immatériel
- Un poids considérable de la grande distribution qui tire les prix vers le bas
- Une implantation fréquente des entreprises en zone rurale ne favorisant pas les recrutements
- Un coût et une rareté du foncier et des logements ne favorisant pas l'attractivité

Enjeux et pistes de développement du secteur de l'IAA

Les facteurs d'évolution

- L'environnement des IAA n'est pas caractérisé par des bouleversements de grande ampleur ou des ruptures drastiques (sauf en cas de crise sanitaire médiatisée)
- Les aspects relevant des **attentes des consommateurs, des relations commerciales et des pressions législatives** vont être particulièrement influents sur les activités et les métiers des IAA.
- L'environnement externe n'affecte pas de la même façon les entreprises selon leur taille, leur type de production (viande, boulangerie, produits préparés) et leur positionnement au sein de la filière (1^{re} transformation, 2^e transformation...)

Des scénarios régionaux

- Un **scénario central** « Propension territoriale » qui met l'accent sur la spécificité régionale
- Un **scénario** « **Proactivité sectorielle** » qui met l'accent sur les conséquences des différentes caractéristiques en termes d'organisation et/ou de réorganisation
- Un **scénario** « **Révolution technologique** » qui prolonge dans le temps le scénario précédent en mettant l'accent sur une hypothétique révolution industrielle

Enjeux et pistes de développement du secteur de l'IAA

Les impacts sur les entreprises

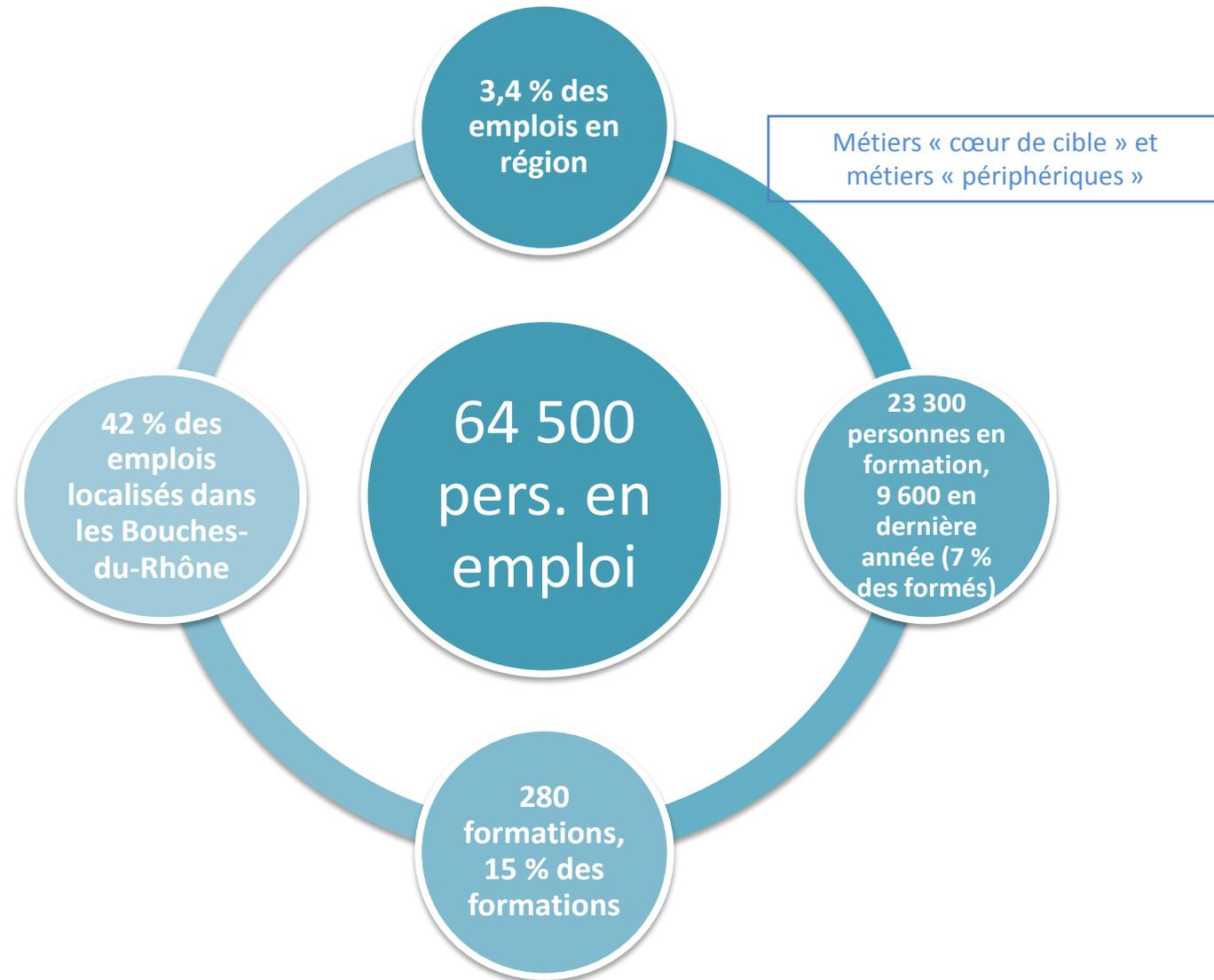
- **Scénario central « Propension territoriale »** : recherches de nouveaux ingrédients, recettes, techniques de conservation... Développement de produits bio et/ou naturels mais en lien avec l'image de la région pour répondre à une demande des locaux et des touristes
- **Scénario « Proactivité sectorielle »** : les circuits courts sont privilégiés et la logistique ainsi que les types de conditionnement s'adaptent
- **Scénario « Révolution technologique »** : développement de nouveaux marchés en développant l'agriculture biologique, la réduction du gaspillage alimentaire et la pratique du don alimentaire

Les impacts sur les métiers (gain ou nouvelles compétences)

- **Scénario central « Propension territoriale »** : exemple pour l'innovation R&D: Chercheur/développeur en génie alimentaire – Nutritionniste
- **Scénario « Proactivité sectorielle »** : exemple pour le marketing : Chef de produit-gamme
- **Scénario « Révolution technologique »** : exemple pour les achats, commercialisation et ventes : Acheteur/négociateur de matières premières alimentaires - Chargé de relations culture

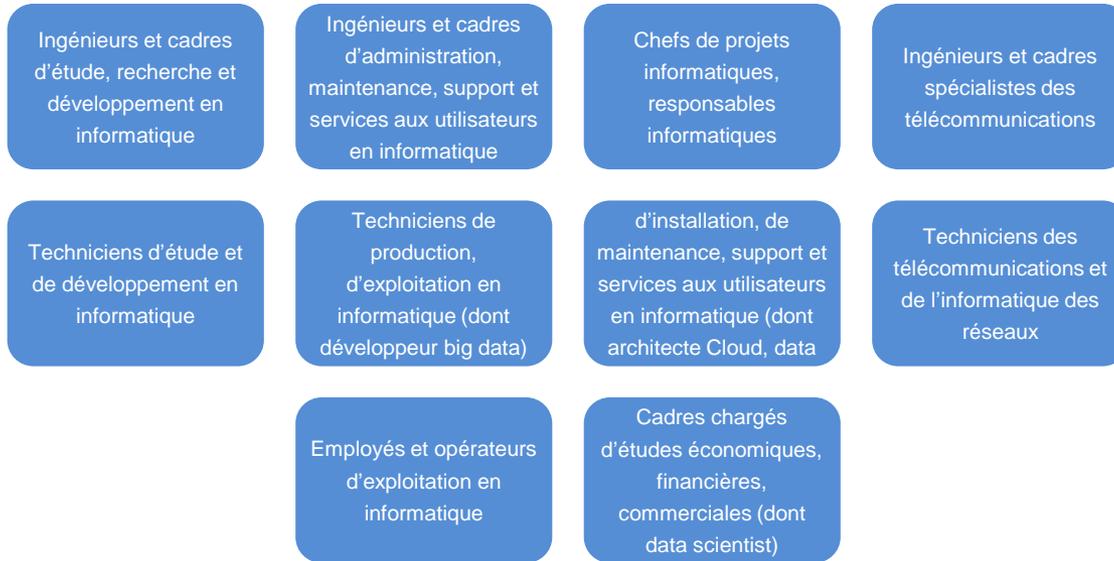
LES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE

→ Les Métiers du numérique en région PACA. Quels besoins en compétences et en formations ?,
« En ligne - Rapport d'études », octobre 2016



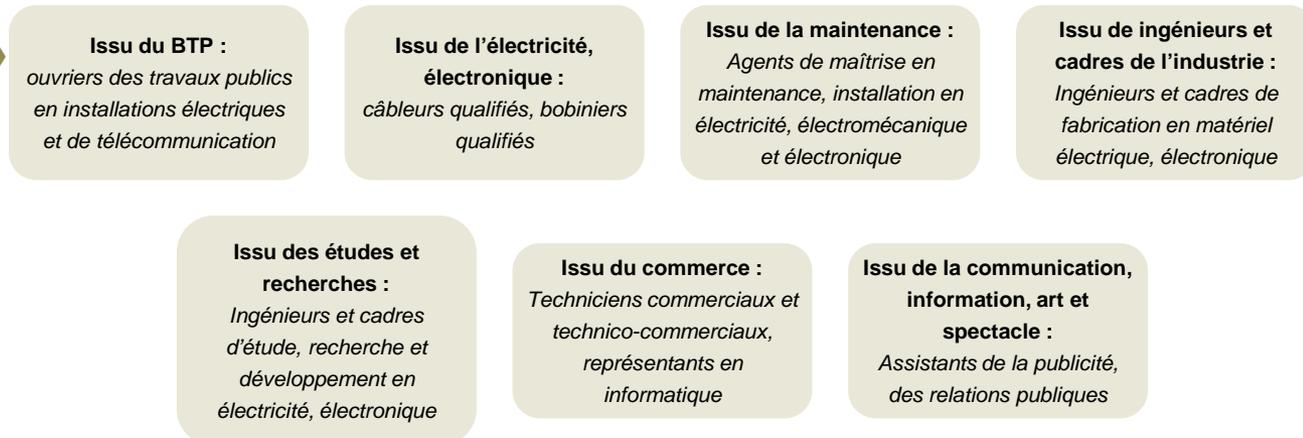
Définition du numérique

Aucune définition universellement admise : le choix d'un périmètre constitué de deux niveaux



Les métiers « cœur de cible »

Les métiers « périphériques »



Besoins et difficultés du secteur du numérique

Les compétences

- Un problème **d'attractivité** et de **connaissance des métiers**
- Une forte **concurrence** nationale et internationale
- Des besoins en main-d'œuvre **difficiles à expliciter et à anticiper**
- Des ingénieurs plébiscités pour pallier les difficultés des recruteurs à définir les **besoins de qualification** au sein de leur structure
- Des compétences en matière d'innovation à **mutualiser** pour les PME/TPE

Les formations

- Un appareil de formation présent mais à **renforcer**
- Une visibilité des formations à développer
- Un besoin de formation tout au long de la vie et de multi-qualifications
- Une meilleure prise en compte de l'expertise des acteurs du numérique dans **l'élaboration des formations**
- Des **formations courtes**, modulaires, adaptées aux besoins de l'entreprise

Enjeux et pistes de développement du secteur du numérique

Un développement de l'observation des besoins en emploi et en compétences

- Compte tenu de l'évolution constante du secteur, il semble opportun de mettre en place un **dispositif d'observation sur l'emploi et la formation** (mise à disposition de données quantitatives, suivi des grandes tendances en termes de besoins de compétences, formations, évolution du secteur...)

Une mutualisation des compétences, construction de passerelles de mobilité professionnelle intersectorielle, de formations et développement de la pratique de dispositifs

- Le numérique est l'occasion de laisser place à de **nouvelles modalités de recrutement**. Par exemple, un concours impliquant un savoir-faire, une mise en situation type recrutement par simulation (MRS) de Pôle emploi ou encore les POE. Une enquête menée auprès de chefs d'entreprise sur leur mode de recrutement, sur les freins rencontrés et les solutions possibles permettrait d'identifier les problèmes et de partager les bonnes pratiques

Enjeux et pistes de développement du secteur du numérique

Un appareil de formation certes présent mais à développer

- Pour répondre à la demande économique et sociale du numérique, les organismes de formation cherchent à **développer et à adapter des actions** auprès de divers publics. L'animation d'un réseau d'acteurs de la formation permettrait de capitaliser ces multiples actions et d'échanger sur leur pratique et leur démarche. Celle-ci peut être marquée par des innovations pédagogiques, l'utilisation d'outils divers, dont le numérique

Une visibilité des métiers et des formations à accroître au sein des collèges et des lycées, mais aussi au niveau des intermédiaires de l'emploi et de l'orientation

- Les actions menées par certains acteurs en région comme les French Tech participent à rendre visibles les métiers, à communiquer sur leurs spécificités. Ils organisent des forums, des rencontres. Des actions de **professionnalisation des agents de l'AIO** sont à développer dans ce domaine

Enjeux et pistes de développement du secteur du numérique

L'adaptation permanente des formations et la multi-qualification

- Adaptation du compte personnel de formation (CPF) aux évolutions du numérique

La prise en compte de l'expertise des acteurs dans l'élaboration des formations

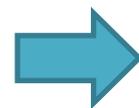
- La prise en compte de différents acteurs (au-delà de l'organisme de formation) dans l'élaboration des contenus des formations paraît essentielle. Qu'il s'agisse de professionnels ou de publics (jeunes...), l'expertise des uns et des autres peut contribuer à réduire les décalages entre le contenu de la formation et les innovations dans le numérique

LES CHOIX PROFESSIONNELS DES HOMMES ET DES FEMMES : ZOOM SUR LE SECTEUR DU NUMÉRIQUE

→ [La diversification des choix professionnels des femmes et des hommes, « Études » n° 30, novembre 2016](#)

17 % des métiers sont mixtes en France

c'est-à-dire comportant entre 40 et 60 % de représentants des deux sexes



16 %
des
emplois

Un écart salarial de près de 20 % au
détriment des femmes

dans le secteur privé et semi-public

Les principaux constats sur les métiers associés à la transition numérique

L'emploi et les compétences

- Ces métiers connaissent une dynamique d'emploi marquée
- Ce sont des métiers transversaux à tous les secteurs d'activité
- Ils voient une porosité de compétences de plus en plus marquée entre les métiers du développement et ceux de la communication web
- Ils bénéficient d'une image nouvelle mais sont peu connus

Les caractéristiques

- Ils ont des effectifs féminins limités
- Ils connaissent une inégale répartition des femmes et des hommes
- Ils peuvent permettre la conciliation des temps de vie personnelle et de vie professionnelle

Pistes de développement de la mixité dans les métiers associés au numérique

Des pistes d'action...

- **Communication** : sensibiliser / informer / valoriser
- **Action** : outiller / former / intervenir
- Des actions ponctuelles ou inscrites de manière pérenne dans les pratiques
- Des actions à promouvoir et à développer
- Des pistes nouvelles

... visant plusieurs objectifs...

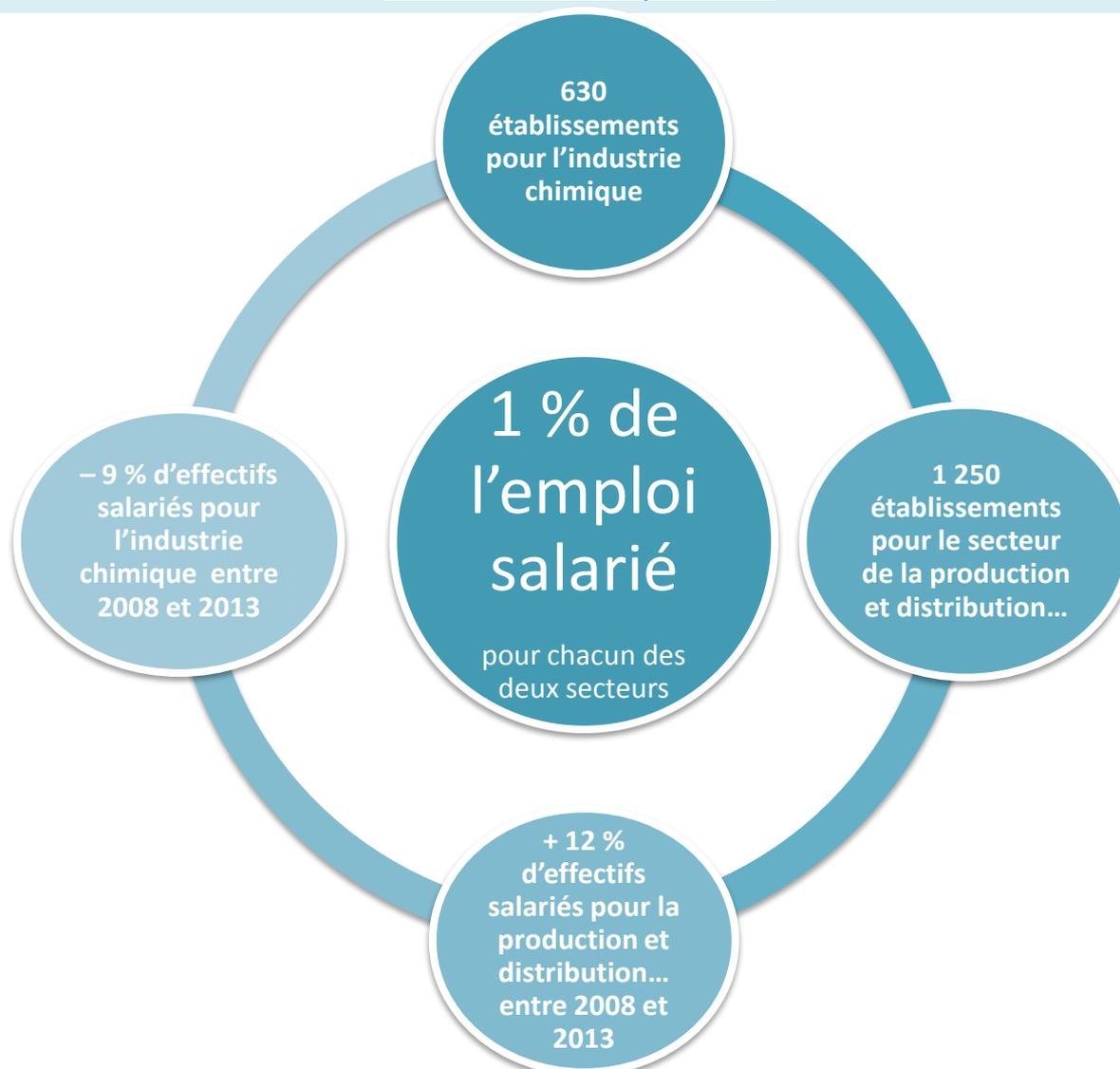
- Travailler l'image des métiers et les **représentations sexuées** associées
- Agir en vue de la professionnalisation des acteurs
- Accompagner les positionnements atypiques

... pour dégager des conditions d'efficacité des dispositifs visant un égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers

- Faire alliance, fédérer les volontés
- Passer par l'activité réelle pour nourrir une « **culture métiers** »
- Prendre appui sur l'existant
- Produire de la connaissance articulant observation, analyse et action

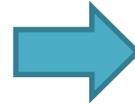
LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE ET DE LA PRODUCTION ET DISTRIBUTION DE L'EAU ; GESTION DES DÉCHETS

→« Les métiers de l'industrie en PACA : quelles évolutions à court terme ? Quels enjeux en termes de compétences et de formation ? Les cas de l'industrie chimique et de la Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution », ORM, Documents de travail, juillet 2017



Les quatre métiers étudiés

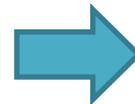
L'industrie chimique



Technicien chimiste

Conducteur
d'appareils de
l'industrie
chimique

La production et distribution
de l'eau ; gestion des
déchets



Technicien de
l'eau

Responsable
d'exploitation

L'emploi

Les effectifs

- Technicien chimiste : 120 salariés en PACA
- Conducteur d'appareils de l'industrie chimique : 2 650 salariés en PACA
- Technicien de l'eau : 340 salariés en PACA
- Responsable d'exploitation : 290 salariés en PACA
- Une baisse des effectifs est enregistrée pour les métiers peu qualifiés, dans les deux secteurs étudiés, au profit des métiers qualifiés

Les caractéristiques

- Les femmes ne représentent qu'un actif en emploi sur cinq dans le secteur de l'eau, malgré l'important mouvement de féminisation des métiers qualifiés
- Un tiers des actifs en emploi du secteur de la chimie sont des femmes
- Les femmes qualifiées sont davantage à temps partiel que les autres salariées
- Une forte présence des 25-39 ans, contrairement aux 55 ans et plus
- Une majorité d'actifs en emploi possèdent un niveau bac ou de l'enseignement supérieur
- La norme d'emploi reste le contrat à durée indéterminée à temps complet mais la part des contrats à durée déterminée et des temps partiels augmente, notamment pour les femmes

Les formations conduisant en théorie aux métiers étudiés

Les effectifs

- En 2015, 3 440 personnes sont dans une formation qui vise théoriquement l'un des métiers étudiés
- Parmi elles, 1 660 sont en dernière année de formation

Les caractéristiques

- La voie scolaire est le principal dispositif de formation
- Peu de femmes se positionnent dans les formations visant le métier de technicien chimiste
- Les organismes de formation sont principalement localisés dans les Bouches-du-Rhône
- Les formations de niveau III (bac + 2) sont très présentes hormis pour le responsable d'exploitation, où les certifications de niveau I (bac + 5) dominent
- Les apprentis sont plus nombreux dans les métiers de la production et distribution de l'eau ; gestion des déchets
- L'élévation du niveau de diplôme se généralise dans les métiers ciblés

Les besoins en compétences

Les métiers du secteur de l'Industrie chimique

- Le secteur a très souvent recours à la formation professionnelle
- Le recours à la formation professionnelle continue (interne ou externe) ne fléchit pas malgré la crise et la réduction des effectifs
- L'usage de l'intérim et des CDD illustre un (nouveau) mode de pré-recrutement
- La part des apprentis reste faible malgré une politique de développement de l'apprentissage de la branche

Les métiers du secteur de la Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution

- Le recours à la mobilité interne supplante le recours au recrutement externe
- Les évolutions du secteur impactent les besoins en compétences
- Pour répondre à ces évolutions, le secteur a recours à une GPEC et à la mise en place de formations adaptées

Les enjeux en termes d'emploi et de formation

De nouveaux modes de recrutement (CDD, intérim...)

- Insérer les sortants du système scolaire qui ne sont pas privilégiés dans les embauches (sauf sur les postes d'ingénieurs et cadres supérieurs)

La main-d'œuvre féminine minoritaire mais importante en formation

- Capter l'attention des jeunes filles en formation pour qu'elles restent dans leur domaine de formation quand elles accèdent au marché du travail
- Identifier les freins à l'emploi des femmes (meilleure adaptation des postes et des emplois du temps)
- Valoriser l'image de ces secteurs au sein du système scolaire

Une élévation du niveau de formation

- Afin d'éviter le blocage des évolutions de carrières, les entreprises (avec le soutien des branches professionnelles) doivent être vigilantes à leur stratégie en ressources humaines
- Permettre l'intégration et l'évolution des peu ou pas diplômés

L'apprentissage peu développé

- Mobiliser l'alternance pour l'insertion/l'embauche des nouveaux venus et lever les freins à l'apprentissage
- Développer l'apprentissage sur des postes peu qualifiés pour des jeunes ayant une petite expérience dans le métier (intérimaire ou CDD)

Le besoin d'anticiper les mutations dans le secteur de l'eau et des déchets

- Favoriser le développement des GPEC
- Mobiliser les OPCA et/ou les branches dans le suivi et l'anticipation des mutations

LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE

[Les Métiers en tension structurelle en PACA. Diagnostics développés sur 17 métiers jugés « prioritaires », « Rapport d'études » n° 8, octobre 2017](#)

Parmi les 54 métiers en tension structurelle en PACA, 5 se rapportent au champ de l'OIR Industrie du futur

Métiers jugés prioritaires et analysés par l'ORM (lien vers les synthèses) :

[Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques](#)

[Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons](#)

[Dessinateurs en mécanique et travail des métaux](#)

[Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal](#)

Autres métiers en tension structurelle (lien vers le rapport d'étude complet) :

[Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique](#)

Observatoire Régional des Métiers

Provence - Alpes - Côte d'Azur

Des savoirs pour l'action

Observatoire régional des métiers

41, La Canebière - 13001 Marseille - ☎ 04 96 11 56 56 - 📠 04 96 11 56 59

Email : info@orm-paca.org - Site web : <https://www.orm-paca.org>

