

Service public de l'emploi régional

Stratégique 30 novembre 2023

Compte-rendu LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE

Cette séance du SPER-S Industrie a été précédée par une séance inaugurale présentant le « Formatruck » un dispositif itinérant permettant d'aller à la rencontre du public. L'ensemble des participants a pu visiter le « Formatruck » et découvrir les différents espaces dédiés.

INAUGURATION FORMATRUCK



Source : <https://www.istres.fr>

Inauguration du Formatruck le 30 novembre à Istres (hall aéronautique de l'UIMM, à Trigance) en présence de Régis PASSERIEUX, Sous-préfet d'Istres, de François BERNARDINI, Maire d'Istres Vice-Président de la Métropole délégué à la sidérurgie, à la pétrochimie et à l'aéronautique, de Mme JOULIA Vice-Présidente du Conseil départemental, de Jean-Pierre DOS SANTOS, Directeur du CFAI-Provence et de Pascal BLAIN, Directeur régional de Pôle emploi. Jean-Philippe BERLEMONT, Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités - DREETS - a également participé à l'inauguration du Formatruck.

Le pôle de formation de l'UIMM se dote d'un outil original pour promouvoir l'apprentissage des métiers de l'industrie. Il s'agit du FORMATRUCK, une camionnette équipée de divers dispositifs tels que des simulateurs de soudure, de conception... un véritable atelier mobile répondant à deux objectifs : réaliser des actions de formation en situation de travail et faire la promotion des métiers l'industrie directement auprès du grand public et notamment des jeunes.

Ce dispositif, innovant, a été co-financé par l'État et le pôle formation UIMM Sud dans le cadre du Plan Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC).

Métiers de l'industrie : les enjeux ...

L'Industrie grande cause nationale doit relever de nombreux défis et l'ensemble des acteurs se mobilisent dans le cadre du SPER-S pour promouvoir les métiers du secteur afin de permettre aux chefs d'entreprises de répondre plus particulièrement aux enjeux de l'emploi.

En effet la pyramide des âges vieillissante, la politique de réindustrialisation de la France ainsi que le verdissement nécessaire des activités du secteur pour répondre aux enjeux climatiques et environnementaux dans une problématique de décarbonation, sont autant d'éléments participant aux tensions de recrutement.

L'objectif de ce rendez-vous stratégique est d'identifier des initiatives pour atténuer les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises et de valoriser les bonnes pratiques développées en région, afin de les essayer sur l'ensemble du territoire.

...de l'État

Ce SPER-S s'ouvre lors de la 12e édition de la Semaine de l'Industrie.

La région Provence-Alpes-Côte d'azur est partie prenante de la 12^e édition de la Semaine de l'Industrie avec pas moins de 200 évènements organisés pour faire la promotion des métiers de l'Industrie et faire naître des vocations.

Le nouvel essor industriel se développe également sur le territoire régional avec 10 à 12 milliards d'investissements d'entreprises qui souhaitent s'implanter. Il est donc également important de penser à aménager le territoire au travers du foncier, de l'énergie, des infrastructures de transports et du logement... afin de permettre d'accompagner dans les meilleures conditions la croissance du secteur industriel.

L'Etat investit pour mieux répondre à ces mutations et ces défis grâce à ces instruments :

- Plan France 2030 « Appel à manifestations d'intérêt compétences et Métiers d'Avenir »
- Appel à Projet décarbonation Industrie avec 650 millions d'euros aux offreurs de solutions pour décarboner l'industrie
- 5 Milliards pour aider les entreprises à se décarboner
- Dispositifs gérés en amont par l'Ademe et BPI France pour embarquer les industriels dans une stratégie de décarbonation de façon durable.

L'industrie a perdu des emplois ces dernières années mais cette tendance est en cours d'inversion :

- Forte évolution de l'emploi industriel entre 2017 et 2021 => + 6%
- Tiré par le dynamisme de certains secteurs : agroalimentaire, aéronautique, énergie, chimie, composants électriques et électroniques.

... des entreprises

De grands défis communs se présentent à l'ensemble des entreprises du secteur industriel et sont à relever dans les années à venir.

Ces enjeux sont d'autant plus présents en Provence-Alpes-Côte d'azur, notamment du fait de la spécificité du tissu économique, comprenant une forte proportion des TPE/PME plus dépendantes des grands donneurs d'ordre. Il est par conséquent d'autant plus nécessaire d'accompagner ce secteur en région pour avoir une meilleure visibilité et former les talents de demain (entre 10 000 et 15 000 emplois à pourvoir dans les années à venir sur le territoire régional).


Les entreprises entrent dans une posture prospective et trouvent un intérêt commun à développer notamment la formation par alternance au travers d'initiatives. L'UIMM et les industriels font rayonner le secteur aux côtés de l'OPCO 2i, au travers de campagnes de communication et d'actions conjointes sur les réseaux sociaux et renforcent l'attractivité des métiers en ayant des actions sur la féminisation et en valorisant la filière créatrice de métiers d'avenir et bien rémunérés.

Les difficultés de recrutement en région

Jean-Philippe BERLEMONT (Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités)

Pascal BLAIN (Directeur régional Pôle emploi)

Chiffres clés régionaux : Industrie

 160 100 emplois salariés directs en région
3 200 000 en France.

Par secteur d'activité

Industries extractives : 1 350 postes salariés en région, 20 800 en France.

Industries manufacturières : 131 240 postes salariés en région, 2 801 600 en France dont pour les IAA*, 32 160 en région Paca et 644 240 en France.

Production et distribution d'énergies, d'eau et traitements des déchets : 27 500 postes salariés en région, 377 400 en France.



La Production et distribution d'énergies, d'eau et traitements des déchets est un secteur sur-représenté en région avec 17% des postes salariés contre 12% en France.



Une région en cours de réindustrialisation depuis 2017 : 165 000 emplois en 2017 à près de 180 000 en 2023.

3110 créations nettes d'emplois industriels en Paca sur un an. Près d'une création nette d'emploi industriel sur cinq en France est en Paca.



Des besoins de main d'œuvre dans les familles professionnelles de l'Industrie jusqu'en 2023 en Paca :

- Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques
- Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie
- Techniciens et agents de maîtrise des industries de process
- Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal
- Ouvriers qualifiés de la maintenance



Les métiers de l'industrie ne s'exercent pas tous dans le secteur industriel :

- seuls 15% des ouvriers de la maintenance exercent dans l'industrie
- contre 77% des ouvriers peu qualifiés de la mécanique ou travaillant par enlèvement ou formage de métal.

Le nombre de déclarations à l'embauche est en hausse de 6% sur 6 000 offres enregistrées.

64% des entreprises sont inquiètes face aux difficultés de recrutement.

78% des entreprises se disent satisfaites des actions de pôle Emploi.



Les métiers les plus recherchés par les employeurs :

1. Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation
2. Installation et maintenance en froid, Management et ingénierie qualité industrielle
3. Conduite d'équipement d'usinage

Les métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi :

1. Conception et dessin produits mécaniques
2. Intervention technique en méthodes et industrialisation
3. Management et ingénierie qualité industrielle
4. Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle



Taux de retour à l'emploi dans les 6 mois suivants la formation : 63%.

Source : Insee - Flores 2021, Dares - France Stratégie, BMO Pôle Emploi 2023.

*IAA : Industries agro-alimentaires.

Évolutions en cours qui impactent les métiers de la filière et les besoins en compétences

- La politique de réindustrialisation de la France accélère et accroît le besoin en compétences.
- La protection de l'**environnement** est devenue une préoccupation majeure. La notion de verdissement de l'Industrie est de plus en plus présente avec, par exemple le développement d'innovations plus responsables...
- Les outils numériques sont intégrés dans les process industriels et demandent à repenser les formations pour qu'elles incluent les nouvelles technologies de façon itérative.

Les initiatives à destination des professionnels de l'Industrie

TABLE RONDE 1

Orienter : des outils innovants pour attirer les talents

Le droit à l'information sur les métiers et à l'orientation tout au long de la vie, en référence aux articles L611-3 du code du travail et L111-1 du Code de l'éducation sont au cœur de l'action régionale.

La formation et l'accompagnement des parcours professionnels tout au long de la vie, sont également de forts enjeux pour l'Etat et la Région, permettant d'accompagner le besoin de développement en compétences dans le secteur et d'attirer les talents.



INITIATIVES À L'HONNEUR

« FORINDUSTRIE, l'Univers Extraordinaire » : l'utilisation des technologies immersives au service de l'emploi industriel

Porteur : Industries Méditerranée

<https://www.forindustrie.fr/>

Territoire : National

Public cible : Tout public

Contact : **M. Serge BORNAREL** (UIMM Alpes méditerranée - Délégué général), **Laurent NOÉ** (Education nationale - Secrétaire général de la région académique) ; **Nicolas CONARD** (Pôle emploi - Expert d'avenir régional Industrie).

« Dans l'imaginaire populaire l'industrie est sale, dangereuse et polluante. Tout l'enjeu est de démontrer l'inverse et de séduire les jeunes, leurs parents, les enseignants et les professionnels de l'orientation. Les demandeurs d'emploi aussi. Pour convaincre, il ne suffit pas de dire ou d'affirmer, il faut montrer, ouvrir ses portes, permettre de tester, toucher, s'immerger dans le monde industriel. Il faut faire bouger les mentalités, combattre les a priori dès le plus jeune âge : c'est un travail de longue haleine. C'est ce que nous faisons avec 'Forindustrie, l'Univers Extraordinaire'. » déclare Thierry Chaumont, Président de l'UIMM Alpes-Méditerranée et membre fondateur de Forindustrie.

Cette plateforme en ligne est destinée à réunir les acteurs de l'industrie, les collégiens, les lycéens, les étudiants, leurs enseignants et leurs parents, mais aussi les demandeurs d'emploi, leurs conseillers et les partenaires locaux.

Les collectivités territoriales et les pouvoirs publics jouent un rôle important en tant que parties prenantes. Forindustrie œuvre dans l'objectif de faire connaître les métiers de l'industrie aux jeunes, en présentant la réalité de l'Usine d'aujourd'hui et de demain.

L'engagement de la région Académique et de Pôle Emploi a permis d'embarquer 40 groupes en 2021 et aujourd'hui 200 groupes avec 2800 inscrits.

Ce grand univers interactif apportera des réponses aux questions que chacun peut se poser sur les différents métiers de l'industrie, les études à suivre...et bien plus encore !”

Des mondes virtuels pour découvrir les métiers de l'industrie

Le développement de la gamification de l'outil n'est pas la seule nouveauté de 2023. En plus du monde des industries de Méditerranée, la plateforme offre deux nouveaux mondes à la découverte pour une expérience pédagogique augmentée. Par conséquent, les internautes pourront explorer :

- Le monde des industries de la Méditerranée, qui s'articule autour d'un archipel de 6 filières à explorer (transports du futur, univers connecté, chimie innovante et matériaux durables, métiers de demain et énergies pour la planète)
- Celui des acteurs de la transition énergétique, qui s'organise autour de 4 piliers (les services énergétiques, les réseaux, le nucléaire et les énergies renouvelables)
- Enfin, le monde des acteurs industriels de la Nouvelle-Aquitaine, qui est construit autour de 7 ambitions (vivre mieux, protéger, se déplacer, valoriser nos ressources, transformer, connecter et trouver sa voie).

La réforme des lycées professionnels, un choix d'avenir pour les jeunes et les entreprises : zoom sur la généralisation des bureaux des entreprises

Porteur : Académie PACA /BDE

Pôle Emploi / Avenir Pro

Territoire : National

Public cible : Lycéens et professionnels

Date de mise en œuvre : septembre 2023

Contact : *Mme Elisabeth CARVIN (Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur Responsable - "Relation Ecole-Entreprise"), François Grouard (Lycée Jean Moulin de Port-de-Bouc - Responsable du bureau des entreprises) et sur le déploiement du dispositif Avenir Pro par Eric CAYOL (Pôle emploi - Directeur des opérations).*

Quels sont les éléments qui changent aujourd'hui et qui nécessitent d'accentuer le rôle des Lycées professionnels ?

Dans un premier temps la relance économique de la France avec sa réindustrialisation et par conséquent la nécessité de repenser les formations et de les mettre en cohérence avec les besoins des entreprises.

Dans un second temps, la réforme des lycées professionnels avec la volonté de mettre en œuvre des moyens pour atteindre le « 0 décrocheur et 100% d'insertion professionnelle » et enfin la nécessité d'améliorer la réussite des élèves dans la poursuite de leurs études.

Le Bureau des Entreprises

Mesure 9 parmi les 12 de la réforme des lycées professionnels : la création d'un bureau des entreprises (BDE) animé par un responsable dans chaque lycée. Celui-ci est le carrefour des métiers au sein des lycées professionnels en lien avec l'extérieur pour favoriser la réussite des élèves.

Quel rôle joue l'Education Nationale dans le cadre de cette initiative ?

- Accompagnement renforcé dès le collège dans la découverte des métiers
- Accueil des jeunes en entreprises (difficultés à accueillir des mineurs dans l'industrie)
- Formation des enseignants et accueil dans les entreprises qui mettent en œuvre de nouvelles technologies
- Travail sur l'attractivité de l'offre de formation (en continu et par apprentissage).

Les missions du responsable du Bureau des entreprises :

- Mise en place et suivi des partenariats avec les acteurs du territoire (recherche de partenaires économiques, liens avec les réseaux locaux école/entreprise, événements)
- Organisation des temps de formation en milieu professionnel (accompagnement des jeunes dans leurs recherches, suivi lors de leurs stages, retours d'expériences, aide à la mobilité internationale)
- Intégration de la relation école/entreprise dans les parcours de formation des jeunes (participation des Professionnels aux activités de l'établissement)
- Participation à la préparation des évolutions de l'offre de formation (carte des formations).

Consultez l'annuaire des bureaux des entreprises dans les lycées professionnels. A la rentrée 2023, dans chaque établissement, un bureau des entreprises a été mis en place (lien vers l'annuaire ci-après) :

www.education.gouv.fr/les-bureaux-des-entreprises-dans-les-lycees-professionnels-379392

Le dispositif Avenir Pro

Il s'agit concrètement de proposer un accompagnement personnalisé par des conseillers Pôle emploi qui aident les élèves en dernière année de lycée professionnel (CAP-BEP et/ou Bac Pro) à :

- Comprendre le marché du travail et les attentes des employeurs,
- Identifier leurs atouts et leurs besoins,
- Connaître les outils et services à leur disposition pour mener leurs démarches,
- Mettre en œuvre des actions efficaces pour concrétiser leur projet.

De janvier à juin 2023, les conseillers Pôle emploi dédiés au dispositif accompagnent les lycéens sur le temps scolaire, principalement en séquences collectives. Ces actions s'appuient sur l'offre de services de Pôle emploi déclinée et personnalisée selon les besoins locaux (niveau et secteur d'activité du diplôme préparé, marché local de l'emploi...) et adaptée pour le public lycéen. De nombreuses thématiques y sont abordées, telles que :

- le marché du travail,
- les compétences : les identifier et les valoriser,
- la stratégie et les techniques de recherche d'emploi,
- l'entretien d'embauche avec les employeurs,
- etc.

Le contenu des animations est coconstruit localement avec les équipes pédagogiques afin de permettre d'aborder l'ensemble des thématiques tout en répondant aux besoins spécifiques des participants. Bien que minoritaires, les séances d'entretien individuel restent possibles, le cas échéant, suivant les besoins de certains élèves.

La mobilisation des services numériques est encouragée car particulièrement adaptée à ce public (www.pole-emploi.fr (actualités et espace candidat), l'Emploi Store, applications mobiles gratuites telles que « mes offres » ou « mon espace », etc.). Pour favoriser l'interaction des lycéens avec les acteurs du marché du travail, la mobilisation des partenaires du tissu socio-économique du territoire est également recherchée (Mission locale, employeurs, chambres consulaires, etc.).

A ce jour « Avenir pro » est intervenu auprès de 30 lycées professionnels avec un objectif : à partir de la rentrée scolaire 2024, l'ensemble des élèves de dernière année en lycée professionnel auront été accompagnés dans le cadre de ce dispositif.

Ces missions rencontrent un succès auprès de l'ensemble des parties prenantes. En effet, cette démarche est reconnue comme bénéfique par les équipes pédagogiques des lycées professionnels (note de 4/5 sur l'utilité du dispositif).

Les conseillers Pôle Emploi développent « l'aller-vers » en portant les besoins des entreprises au sein des équipes pédagogiques et en rencontrant les élèves.

Enfin, la démarche d'accompagnement d'Avenir Pro est impactante car seuls 10% des jeunes accompagnés par Pôle Emploi s'inscrivent en tant que demandeur d'emploi. En effet, 70% des jeunes accompagnés poursuivent pour moitié leurs études et l'autre moitié trouve un emploi, alternance ou autre...).

Zoom sur les dispositifs

Les services « Orientation Région Sud »

Les services d'orientation de la région Sud jouent un rôle crucial dans l'accompagnement des individus tout au long de leur parcours éducatif et professionnel. Leurs missions s'articulent autour de plusieurs axes majeurs.

Tout d'abord, fournir des informations détaillées sur les filières d'études disponibles, les métiers correspondants, et les perspectives d'emploi dans la région. Ils offrent un soutien individualisé en orientant les personnes vers les formations adaptées à leurs aptitudes, compétences, et aspirations. Ils interviennent également dans la promotion de l'enseignement supérieur et des formations techniques et professionnelles disponibles dans la région. De plus, ils favorisent le dialogue entre les établissements scolaires, les entreprises, et les structures de formation pour garantir une meilleure adéquation entre les besoins du marché du travail local et les compétences des individus.

En sus de ces missions, les services d'orientation de la région Sud s'impliquent dans la prévention du décrochage scolaire en identifiant les facteurs de risque et en mettant en place des solutions d'accompagnement. Ils participent activement à l'organisation d'événements d'information, de salons et de forums destinés à éclairer les choix d'orientation.

Source : <https://www.orientation-region-sud.fr/>

Présentation de la réforme des lycées professionnels

La réforme des lycées professionnels, mise en œuvre en France, vise à moderniser et à adapter l'enseignement professionnel aux besoins actuels du marché du travail. Lancée pour améliorer la qualité de la formation, elle se concentre sur plusieurs axes.

Tout d'abord, elle favorise la personnalisation des parcours, offrant aux élèves une plus grande souplesse dans le choix de leurs enseignements en fonction de leurs aspirations et des métiers visés. La réforme renforce également les liens entre l'école et le monde professionnel, en encourageant les stages et les partenariats avec les entreprises.

Un autre aspect clé de cette réforme concerne l'accent mis sur les compétences transversales et l'acquisition de savoir-être professionnels, au-delà des compétences techniques. Elle promeut également l'usage des nouvelles technologies et le développement des compétences numériques. La diversification des formations, l'introduction de modules pluridisciplinaires et l'accentuation sur l'orientation professionnelle précoce font partie intégrante de cette transformation.

En parallèle, la réforme s'attache à renforcer l'accompagnement des élèves, en mettant en place des dispositifs d'aide personnalisée et en favorisant l'insertion professionnelle. Elle vise ainsi à accroître l'employabilité des jeunes diplômés en adaptant les programmes d'études aux besoins du marché du travail actuel. En résumé, la réforme des lycées professionnels ambitionne de moderniser l'éducation en valorisant les compétences multiples des élèves et en les préparant de manière plus efficace à leur future vie professionnelle.

Source : <https://www.education.gouv.fr/enseignement-professionnel-ameliorer-la-cooperation-entre-les-entreprises-et-les-lycees-379794>

TABLE RONDE 2

Rapprocher : les dynamiques mises en œuvre pour répondre aux besoins de main d'œuvre des industriels



INITIATIVES À L'HONNEUR

L'apprentissage : un engagement multi-partenarial sur un territoire

Porteur : CFAI-Provence

Territoire : Provence - Alpes - Côte d'Azur

Public cible : public éloigné de l'emploi

Contact : Jean-Pierre DOS SANTOS (Directeur du CFAI-Provence), Jérémie PARDIES (Directeur de la Mission Locale Ouest Provence) et Bernard BOURELLY (Délégué régional PACA & RH – Entreprise Airbus Helicopters - Airbus Développement).

L'apprentissage en mode multi-partenarial sur un territoire est une approche collaborative de l'éducation et de la formation professionnelle. Il implique la participation active de plusieurs acteurs, tels que les entreprises, les centres de formation et les institutions, pour offrir aux apprenants un programme d'apprentissage complet et adapté à leurs besoins.

Cette approche favorise une meilleure intégration des apprenants sur le marché du travail en leur offrant des opportunités d'apprentissage pratiques et concrètes en entreprise. En effet, grâce aux partenariats établis entre les différents acteurs, ils peuvent bénéficier d'une formation de qualité combinant théorie et pratique.

L'apprentissage en mode multi-partenariat sur un territoire permet également de répondre aux besoins spécifiques des entreprises en termes de main-d'œuvre qualifiée. Les partenaires apprennent à se connaître mutuellement et à mieux comprendre les compétences recherchées, ce qui facilite le processus de recrutement et d'adéquation avec les besoins du marché du travail.

Par ailleurs, cette approche favorise le développement économique local en créant un lien étroit entre les acteurs économiques et les organismes de formation. Les entreprises peuvent ainsi contribuer à façonner les programmes de formation et à orienter les apprentissages en fonction de leurs besoins spécifiques.

La voie de l'apprentissage est par exemple essentielle pour Airbus. En effet, la filière hélicoptère représente sur les 5 ans à venir environ 4 000 emplois estimés sur le territoire. A l'heure actuelle 500 apprentis travaillent sur le site de Marignane avec un taux de recrutement de 25% (dont 40% viennent du CFA d'Istres) et un enjeu de recrutement en 2024 de 33%. En effet, les personnes formées en apprentissage développent une réelle expertise ainsi que la culture d'entreprise facilitant leur intégration.

Pour la mission locale Ouest Provence, les liens tissés avec le CFA d'Istres sont également fort grâce à une convention de partenariat nationale qui a été signée entre l'Union nationale des missions locales et l'UIMM.

Ils travaillent en commun sur trois axes, l'attractivité des métiers, la communication commune et les besoins des entreprises. Les objectifs principaux sont d'accompagner les publics sans accroc, de donner envie de revenir vers l'industrie en communiquant sur les métiers et les conditions de travail qui évoluent.

Des parcours pour accompagner les publics éloignés de l'emploi

Territoire : Provence - Alpes - Côte d'Azur

Public cible : public éloigné de l'emploi

Contact : **Pauline RUY** (*Directrice du GEIQ Industrie Gard Vallée et Delta du Rhône*), **Frédéric BALBI** (*Responsable Ressources Humaines - Entreprise ArcelorMittal Méditerranée*), **Jean-Philippe BOURDON** (*Entrepreneur pour l'Emploi chez Groupe IP - ETTI In2In*) et **Bernard GIORGI** (*entreprise ALTRAD PREFAL*).

Plusieurs structures accompagnent les personnes éloignées de l'emploi dans le but de faciliter leur intégration ou réintégration dans l'emploi notamment dans la filière industrielle.

LE GEIQ Industrie est un concept d'insertion par la qualification, créé par les entreprises de la branche, pour répondre à leurs besoins en compétences.

Le dispositif permet de mettre en relation des entreprises industrielles qui ont des besoins de recrutement et des personnes en recherche d'emploi, en organisant des parcours d'insertion et de qualification en alternance.

Arcelor Mittal a par exemple créé un « Tremplin sidérurgie » accompagné par le GEIQ depuis 2017 ayant permis de diversifier le recrutement avec notamment la féminisation des embauches et l'accueil de personnes éloignées de l'emploi. Depuis 2015, 54 hommes et 52 femmes dont 34 personnes RQTH ont été formées avec un taux de placement 40%.

Il s'agit d'un dispositif qui a fait ses preuves mais qui reste complexe, car au-delà du recrutement et de la formation en alternance de profils divers (chômeurs de longue durée, femmes, personnes en reconversion professionnelle ...) il prend également en charge les problématiques sociales des apprenants. C'est un véritable outil de sécurisation du parcours professionnel qui accompagne les bénéficiaires du dispositif.

L'ETTI « Entreprise de travail temporaire d'insertion » In2In, entreprise de travail temporaire, se dédie à un public spécifique le plus éloigné de l'emploi à l'échelle de l'étang de Berre. Depuis plus de 7 ans un partenariat a été établi avec Pôle Emploi pour venir répondre aux tensions relatives aux métiers de l'industrie à travers un parcours d'éclairage et d'accès à l'emploi.

Les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) sont des structures qui œuvrent à l'insertion professionnelle des personnes en difficulté d'accès à l'emploi. Ces entreprises combinent la flexibilité du travail temporaire avec une mission sociale forte.

Concrètement, les ETTI recrutent des salariés en insertion qu'elles mettent à disposition d'entreprises clientes pour des missions temporaires. Pendant cette période, les travailleurs bénéficient d'un accompagnement socio-professionnel visant à renforcer leurs compétences et à favoriser leur intégration durable sur le marché du travail. Les ETTI agissent ainsi comme des leviers d'insertion en offrant une première expérience professionnelle à des publics éloignés de l'emploi, tout en répondant aux besoins en main-d'œuvre des entreprises. Ce modèle contribue à la fois à l'employabilité des personnes en insertion et à la satisfaction des besoins en personnel des entreprises, créant ainsi une synergie entre le secteur économique et social.

Pour les entreprises, ces dispositifs permettent donc de pallier les difficultés de recrutement en accueillant des personnels formés, tout en développant la démarche RSE au sein de leur structure.

Zoom sur les dispositifs

Le GEIQ Industrie

Le GEIQ est un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (Association Loi 1901), qui est piloté et géré par ses entreprises adhérentes, mobilisées pour favoriser l'insertion des personnes éloignées du marché du travail. Ainsi, le GEIQ sélectionne, recrute, et met à disposition de ses adhérents, des salariés en contrat d'apprentissage ou d'insertion. Il organise les parcours de formation pour ses salariés, et leur fait bénéficier d'un double tutorat, et d'un accompagnement socio-professionnel.

Le GEIQ Industrie Gard Vallée et Delta du Rhône est né en 2008 de la volonté d'entreprises, d'acteurs économiques et institutionnels de trouver une solution territoriale aux besoins en compétences non pourvus dans l'industrie. Il a été perçu comme un moyen d'élargir le vivier de compétences présent localement, permettant ainsi aux entreprises de se développer, de répondre à de nouveaux marchés et d'éviter les effets de concurrence autour des compétences disponibles. Un des intérêts du GEIQ est également de se tourner vers un nouveau public, celui des personnes éloignées de l'emploi, qui n'est pas spontanément recruté en « direct » par les entreprises.

Le GEIQ répond donc à un double objectif : soutenir le tissu économique local et soutenir un public.

Une appellation GEIQ certifiée

Chaque année une commission présidée par une personne qualifiée et composée de l'Etat et de la Fédération Française des Geiq, octroie, au terme d'une procédure réalisée par la fédération une appellation Geiq reconnue par le ministre du travail. Il s'agit d'une procédure qui vise à garantir le respect de la prestation à la fois aux entreprises, aux salariés, mais aussi aux partenaires nationaux et locaux.

Source: <https://www.geiq-industrie.com/presentation-du-geiq/>

Présentation de l'Activité par l'Insertion Economique (IAE)

L'Activité par l'Insertion Économique (IAE) constitue un ensemble de dispositifs visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi. Ces initiatives s'articulent autour de structures telles que les entreprises d'insertion, les associations intermédiaires, et les ateliers et chantiers d'insertion. L'IAE se distingue par sa finalité sociale, combinant objectifs économiques et sociaux. Ces structures offrent des opportunités d'emploi temporaire, accompagnées d'un encadrement socio-professionnel, facilitant ainsi la réinsertion des publics fragilisés sur le marché du travail.

L'IAE contribue à la lutte contre l'exclusion sociale en favorisant l'accès à une activité professionnelle et en développant les compétences des bénéficiaires. Elle s'inscrit dans une démarche d'inclusion et de solidarité, participant activement à la cohésion sociale et à la lutte contre la précarité.

TABLE RONDE 3

Innovater : les outils pour accompagner la structure des projets et filières à enjeux

La politique industrielle de l'Etat est une approche intégrée d'appui au développement de l'économie et de l'emploi. Une des priorités de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) est d'accompagner la structuration des filières industrielles stratégiques.

La Région Provence-Alpes-Côte d'Azur a la chance d'être riche de plusieurs filières d'excellence au sein du territoire.



INITIATIVES À L'HONNEUR

Le projet I-NOVMICRO 2, un programme d'innovation pour développer et promouvoir les filières microélectroniques et électronique en région

Porteur : I-NOVMICRO 2

Territoire : Provence - Alpes - Côte d'Azur

Public cible : tout public

Date de mise en œuvre : 2023

Contact : Laurent RENAUX (*Directeur opérationnel du CMQ Industrie du futur*) et Laurent GENIN (*Directeur des Ressources Humaines site Rousset – Entreprise STMicroelectronics*).

I-NOVMICRO 2 fait suite au 1^{er} dispositif I-NOVMICRO 1 initié en 2021. Il s'agit d'un programme d'innovation pour développer et promouvoir la filière de formation microélectronique et électronique en région Provence-Alpes-Côte d'azur.

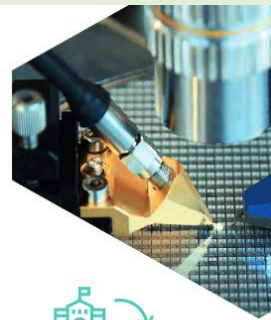
Ce projet s'inscrit dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » opéré par la Caisse des Dépôts et l'Agence Nationale de la Recherche qui constitue le dispositif ombrelle dédié aux enjeux de formation, commun à l'ensemble des objectifs France 2030.

Cette offre de formations permet de favoriser la professionnalisation de haut niveau en microélectronique/ électronique, de répondre aux besoins de recrutement et de développement des compétences nécessaires aux évolutions des métiers et des technologies des entreprises du secteur. « Sur la filière microélectronique, l'association Campus est en capacité d'identifier et d'analyser les besoins en compétences, de renforcer les parcours existants et de créer une offre de formation notamment modulaire en utilisant des nouvelles approches pédagogiques, de permettre l'efficacité opérationnelle avec des infrastructures pédagogiques innovantes et des outils digitaux et plus largement de valoriser les parcours professionnels de l'industrie et la culture industrielle pour tous les publics. » (Laurent Renaux, CMQ Industrie du futur)

Zoom sur I-NOVMICRO

IMPACT

Le projet vise à créer une filière régionale de formation professionnelle en microélectronique de Bac-3 à Bac +8



Une nouvelle offre de formation de haut niveau autour de 2 thématiques

- **La production** : maîtriser les techniques élémentaires de fabrication des semi-conducteurs, la gestion et l'optimisation des flux de production, les méthodes de maintenance de l'industrie du futur (métiers de conducteur d'équipements automatisés, de maintenance industrielle et de robotique, etc...).
- **La conception et la R&D** : la conception de circuits intégrés, de cartes, d'équipements (antennes, capteurs) ou de masques de composants pour les domaines de l'intelligence artificielle, la sécurité informatique, la connectivité ou le design analogique (métiers du design analogique, de technicien Design Layout, etc.).



Un dispositif-école innovant

- **Une salle blanche et des plateaux pédagogiques** et technologiques avancés « microélectronique et électronique » (fabrication de microcontrôleurs...).
- **Une pédagogie digitale** « du silicium aux services », incluant la réalisation d'un jumeau numérique de la fabrication d'un microcontrôleur.
- **Une carte pédagogique** « STM32 Éducation » pour les publics en formation initiale dès Bac-3.
- **Une classe P-Tech** (Pathways to Technology) au lycée Marie-Madeleine Fourcade de Gardanne pour développer les compétences aux métiers de demain.

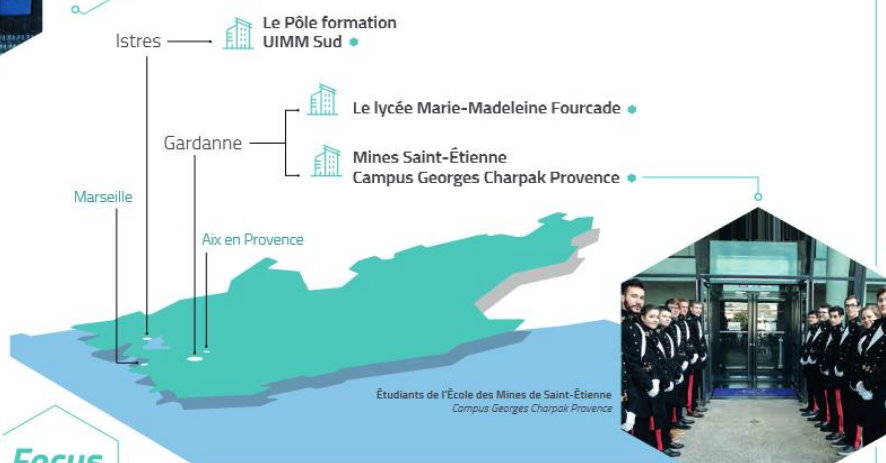


Un écosystème de formation pour divers publics

- **Des jeunes en enseignement secondaire** qui seront sensibilisés aux métiers de la microélectronique et formés aux métiers de Sciences et technologies du numérique grâce à la carte de programmation STM32 de STMicroelectronics.
- **Des jeunes du baccalauréat au doctorat**, en passant par les écoles d'ingénieurs dans le cadre d'une formation initiale notamment par alternance.
- **Des employés des entreprises** de la filière microélectronique dans le cadre de la formation professionnelle.
- **Des demandeurs d'emploi** pour faciliter le retour rapide à l'emploi en comblant les écarts entre les compétences acquises et celles attendues.

LIEUX TOTEM

3 sites de formations dédiés à la microélectronique



Focus

• **Mines Saint-Étienne, Campus Georges Charpak Provence**

Implanté à Gardanne depuis 2003, le Campus Georges Charpak Provence est le campus provençal de Mines Saint-Étienne. Il assure une offre complète de services pour le développement économique du territoire afin de favoriser la transformation industrielle et numérique des entreprises ; prototyper, expérimenter et tester des solutions objets connectés (IoT) sur des plateformes technologiques ; développer des pédagogies innovantes pour tous les publics ; accélérer les projets de créations

d'entreprises ; renforcer la culture scientifique et industrielle pour tous les publics... Le Campus porte le domaine d'excellence #IoT du programme Mines Saint-Étienne Tech, avec la formation d'ingénieurs ISMIN, la salle blanche et les laboratoires de recherche du Centre Microélectronique de Provence, la plateforme de recherche ID-Fab sur les interfaces sensibles, un espace de maturation des startups TEAM@ Mines Saint-Étienne et la plateforme technologique Micro-PackS.

Source : <https://campus-industriefutur-sud.com/i-novmicro/>

Source : https://campus-industriefutur-sud.com/wp-content/uploads/2022/01/Plaq_I-NOVMICRO-BD.pdf

Zoom sur l'Appel à Manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir »

L'appel à manifestation d'intérêt "Compétences et métiers d'avenir", initié par la Caisse des Dépôts et l'Agence Nationale de la Recherche, représente un dispositif majeur dédié aux enjeux de formation en France.

Ce programme constitue un pilier essentiel aligné avec l'ensemble des objectifs définis pour la France à l'horizon 2030. Il vise à anticiper les besoins en compétences et métiers émergents, favorisant ainsi l'adaptation du marché du travail aux évolutions sociétales, technologiques et économiques. En tant que dispositif ombrelle, il englobe diverses initiatives et projets liés à la formation, couvrant un large éventail de secteurs et de professions. L'objectif central est de soutenir l'innovation et le développement de compétences stratégiques, contribuant ainsi à renforcer la compétitivité de la France sur la scène internationale. Ce dispositif se positionne comme un levier majeur pour l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre de la vision France 2030, en favorisant l'alignement des compétences avec les besoins futurs de l'économie nationale.

Source : <https://www.culture.gouv.fr/Aides-demarches/Appels-a-projets-partenaires/Appel-a-Manifestation-d-interet-Competences-et-metiers-d-avenir>

Témoignage libre d'un industriel, le projet d'implantation de l'entreprise CARBON-SOLAR

Porteur : CARBON SOLAR

Territoire : Provence - Alpes - Côte d'Azur

Public cible : tout public

Date de mise en œuvre : 2023

Contact : Emilie CHALAS (*Entreprise CARBON-SOLAR - Chef de Projets*)

L'Europe fait face au défi de la décarbonation de son économie et à l'enjeu de sa souveraineté énergétique. Face à ce constat, renforcer l'indépendance stratégique et favoriser l'emploi local, au travers d'innovations est fondamental.

Carbon Solar a donc souhaité relocaliser la production des panneaux photovoltaïques en France. En effet l'essentiel des modules et encore davantage des cellules photovoltaïques est actuellement importé de Chine, et aucun acteur européen ne se classe dans le top 10 mondial de la production de panneaux photovoltaïques. Or, pour ne pas remplacer notre dépendance à des importations d'énergies fossiles par une dépendance à des importations de ces briques essentielles de notre futur énergétique que constituent les cellules et les modules photovoltaïques, il faut reprendre en main notre destin industriel et énergétique.

Carbon Solar souhaite également décarboner le transport des marchandises nécessaires à sa production ainsi que le transport de ses salariés. Cette volonté s'accompagne de la nécessité d'être compétitif face aux constructeurs chinois qui ont le quasi-monopole de cette industrie. Pour répondre à ces enjeux multiples 1,6 milliards sont investis sur le territoire et 3000 emplois directs vont être créés en 3 ans.

Ainsi, la mobilisation collective autour de ce projet s'avère être primordiale pour relever ces défis.

Zoom sur Carbon Solar, la 1e giga-usine

Totalement intégrée, la 1^{re} giga-usine comportera une fonderie de lingots de silicium, des ateliers de découpe de plaquettes de silicium (wafers), de nombreuses salles blanches pour la fabrication des cellules, ainsi que des ateliers d'assemblage de modules et des entrepôts logistiques sur environ 60 hectares d'installations industrielles sur le Grand Port Maritime de Marseille à Fos-sur-Mer.

À la clé, la création de plus de 3 000 emplois directs dès 2027 et d'autant d'emplois indirects.



Au cœur du projet industriel et commercial de Carbon, il y a l'intégration verticale du cœur de la chaîne de valeur de l'industrie photovoltaïque : lingots, briques, wafers, cellules et panneaux. Mais aussi la sécurisation de l'approvisionnement en polysilicium, intrant stratégique pour de nombreuses industries. Le projet intègre depuis son origine l'enjeu de la circularité et le besoin de recyclabilité des produits.

Carbon entend fournir le marché mondial des énergéticiens, des développeurs et installateurs de centrales solaires, des distributeurs et grossistes de composants et d'équipements photovoltaïques, mais aussi des assembleurs de panneaux et de modules intégrés (BIPV, VIPV) qui achètent directement des cellules et des fabricants de cellules qui achètent directement des plaquettes de silicium (wafers).

Source : <https://carbon-solar.com/>

Témoignage libre d'un industriel, les enjeux et perspectives autour du secteur de l'énergie en région

Porteur : TOTAL ENERGIES

Territoire : Provence - Alpes - Côte d'Azur

Public cible : tout public

Date de mise en œuvre : 2023-2024

Contact : Jean-Michel DIAZ (*Directeur Sud PACA-Corse / Président du groupement maritime et industriel de Fos et sa région - Entreprise TotalEnergies*)

Le projet de loi « ÉNERGIE CLIMAT » visant à atteindre la neutralité carbone en 2050 enjoint l'ensemble des acteurs, notamment de l'Industrie, à trouver des voies de développement d'innovations, de filières vertes permettant de relever ce défi.

Plus largement, dans la mue verte entamée par le territoire, l'innovation énergétique, en particulier, joue un rôle clé. Sur le terrain, l'écosystème a d'ores et déjà accéléré... De nombreux projets sont en cours de développement sur le territoire de Fos et sa région :

La façade méditerranéenne au cœur de l'éolien flottant

A la suite d'études de faisabilité, la façade méditerranéenne a été identifiée comme propice au déploiement de l'éolien offshore flottant du fait de ses zones maritimes garantissant des vents forts et réguliers et excédant 60 mètres de profondeur d'eau, conditions qui se prêtent bien à cette nouvelle technologie.

Développement du Bio GNL (gaz naturel liquéfié)

« Sur le site de La Mède, nous développons actuellement un projet de production locale d'hydrogène bas carbone qui va remplacer en partie l'hydrogène fossile sur ce site. Nous allons ainsi encore diminuer son empreinte carbone de plus de 5.000 tonnes par an » (Jean-Michel Diaz Total Energies). Pour avancer sur la route de la décarbonation, il est donc primordial de développer les compétences nécessaires et de penser des initiatives pour rendre les métiers attractifs.



(Crédits : Marseille-Fos)

« Les Cadets de l'industrie » une initiative pour développer « l'aller-vers » est en cours de mise en œuvre. Elle est pensée comme une brique complémentaire faisant le lien entre le monde de l'Industrie et les jeunes. « Les jeunes qui parlent aux jeunes pour les jeunes » avec dès la 5^e la découverte du panorama des métiers industriels par les cadets. Puis en tant qu'ambassadeur une fois en formation et enfin en tant que tuteurs/mentors lorsqu'ils seront dans l'emploi.

A noter : la perspective à venir d'un contrat d'objectif sectoriel « Industrie du futur » (COS) avec les acteurs de l'Industrie qui permettra de poursuivre et consolider la dynamique engagée.

Zoom sur les COS / Extrait du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles 2023-2028

Objectif 0.3.2 Les contrats d'objectifs sectoriels (COS) : Permettre aux acteurs d'agir ensemble sur les emplois et les compétences

Afin de décliner les enjeux partagés entre les cosignataires et ce au plus proche des spécificités des acteurs économiques, la Région souhaite développer des Contrats d'Objectifs Sectoriels, avec l'ensemble des parties prenantes de la filière professionnelle : les branches professionnelles, les OPCO, Pôle emploi, la Région académique, les CMQ concernés et la DREETS.

Ces contrats pourront comporter des engagements réciproques portant sur l'observation, l'attractivité des métiers, le développement de formations adaptées, la sécurisation des parcours, l'immersion en entreprise, mais également le développement d'actions de RSE et de QVT par la formation...

Dans le cadre de chaque contrat d'objectif sectoriel des travaux d'observation régionale de veille sur l'évolution des métiers et d'anticipation devront aboutir à la réalisation de portraits régionaux de filière sur la thématique formation emploi.

Il s'agira par exemple de :

- Identifier les dynamiques d'emploi, création nette, renouvellement (Pôle emploi, Observatoires de Branches, etc.) ; les besoins immédiats (BMO Pôle emploi) et les besoins émergents (travaux prospectifs des branches)
- Comprendre le fonctionnement du marché du travail, la nature des difficultés de recrutements et des tensions ;
- Apprécier la contribution des différentes voies de formation à la production des compétences professionnelles et niveau de cohérence entre ces voies de formation ;
- Apprécier le niveau d'adaptation des différentes certifications aux compétences attendues ;

Ce diagnostic préalable mais actualisé pendant toute la durée du contrat permettra de fixer les objectifs pour chaque filière concernée. Ces objectifs propres à chaque filière pourront se concentrer sur :

- La définition des modalités de collaboration pour permettre une orientation et une amélioration des formations, en relation avec les besoins en matière d'emploi, de compétences et de qualifications de la filière ;
- La contribution au développement de l'emploi qualifié et à la dynamique économique des territoires ;
- La prise en compte des évolutions techniques, technologiques, sociales et environnementales ;
- L'élaboration d'une stratégie commune de communication et d'information sur les métiers afin d'accroître leur attractivité ;
- La mise en cohérence de l'offre de formation permettant la sécurisation des parcours des apprenants et la satisfaction au mieux les besoins des entreprises ;
- Le soutien spécifique au public féminin (communication, réseau de marraines etc.) ;
- La coordination des approches et interventions visant à faciliter le recrutement des entreprises, la fidélisation et la formation de leurs salariés ;
- L'identification de passerelles inter-métiers et inter filières afin de soutenir les transitions professionnelles des entreprises.

Zoom sur les métiers en tension

Exemples non exhaustifs (certains métiers étant exercé dans l'industrie dans une moindre mesure/ donc non sélectionnés).



Données de contexte

Facteurs potentiels à l'origine des tensions

Rang tension 2021	Code métier	Intitulé métier (FAP 225)	Part des projets jugés a priori difficiles	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes
1	D6Z70	Techniciens en mécanique et travail des métaux	77%	1	4	5	2	2
2	C2Z71	Dessinateurs en électricité et en électronique	87%	5	5	4	1	1
5	E1Z47	Autres ouvriers qualifiés de type industriel	91%	5	1	1	4	4
6	D6Z71	Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	72%	5	5	3	1	1
9	E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	65%	5	1	4	5	5
10	G1Z71	Techniciens experts	73%	1	1	5	1	2
11	DOZ20	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de m	71%	5	1	3	4	5
12	COZ20	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	62%	5	3	4	5	4
17	D1Z41	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	78%	5	4	3	3	5
19	C2Z70	Techniciens en électricité et en électronique	60%	1	5	5	2	2
22	NOZ90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industri	68%	4	4	5	1	1
26	D2Z42	Soudeurs	88%	5	4	2	5	5
31	G0B41	Mécaniciens et électroniciens de véhicules	83%	5	5	1	2	4
32	D4Z40	Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	78%	5	4	4	4	4
33	D2Z41	Tuyauteurs	82%	5	5	2	4	4
35	G1Z70	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'enviro	68%	5	4	3	2	2
38	C1Z40	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	57%	5	5	3	4	4
39	G0A41	Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électroniq	83%	5	5	2	3	2
41	H0Z92	Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	52%	5	1	4	1	1
43	D3Z20	Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	73%	5	1	3	3	4
44	D2Z40	Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	86%	5	5	4	4	5
46	R4Z91	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	62%	5	1	4	1	1
47	E2Z70	Techniciens des industries de process	69%	3	3	5	2	3
49	G0A40	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	70%	4	5	4	3	4
55	M1Z81	Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de mai	65%	5	5	2	2	1
59	H0Z91	Cadres techniques de la maintenance et de l'environnement	46%	5	4	4	1	1
71	E2Z80	Agents de maîtrise et assimilés des industries de process	40%	1	4	5	2	2
78	H0Z90	Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	41%	4	3	5	1	1
104	E0Z20	Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques	58%	5	1	5	3	5
108	E1Z41	Autres ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques	40%	1	1	5	3	5
111	E1Z42	Autres ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors tra	57%	2	1	4	5	5
115	JOZ20	Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	58%	5	1	2	5	4

Sources : Dares, Pôle emploi (Métiers en tension 2011-2021, Offres d'emploi diffusées en 2021, DEFMA ABC au 31.12.2022) ; Insee (RP 2017-2021 millésimé 2019) ; Pôle emploi (BMO 2022) – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Note : Les indicateurs sont présentés dans une échelle allant de 1 (tendant à réduire le niveau de tensions) à 5 (tendant à un fort niveau de tensions).

Lien formation-emploi : plus l'indicateur est fort, plus le métier est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise,

Intensité d'embauches : plus l'indicateur est fort, plus le nombre d'offres ou de projets de recrutement est important

Manque de main-d'œuvre disponible : plus l'indicateur est fort, plus le nombre de personnes souhaitant trouver un emploi dans le métier est faible

Non-durabilité de l'emploi : plus l'indicateur est fort, plus les postes proposés (offres ou projets de recrutement) sont de courtes durées ou à temps partiel ou saisonniers.

Conditions de travail contraignantes : plus l'indicateur est fort, plus la part de salariés subissant une ou plusieurs des contraintes ci-après est importante (contraintes physiques, limitations physiques, contraintes de rythme, travail répétitif, périodes de travail durant les jours non ouvrables ou en dehors des plages de travail habituelles, morcellement des journées de travail).

Source : Dares, Pôle emploi – Métiers en tension 2021 – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Pistes d'action

La fiche métier ci-dessous a été réalisée par le Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur et permet de développer des pistes d'action pour un métier en tension du secteur industriel.

Techniciens en mécanique et travail des métaux

Enjeux liés à la formation et aux besoins en compétences

- Adapter le contenu et l'offre de formation pour prendre en compte les mutations technologiques et réglementaires en cours et à venir.
- Favoriser l'accès à la formation continue sur des modules de formations complémentaires permettant l'acquisition de compétences émergentes (transition écologique, contrôle qualité, industrie 4.0).
- Renforcer, autant que nécessaire, le dialogue entre acteurs académiques et de terrain pour comprendre leurs besoins, anticiper l'évolution des formations et optimiser le temps d'adaptation des diplômés et des titres.
- S'appuyer sur les aides et financements en lien avec les transitions : Transitions industrie, Fonds pour une transition juste (FTJ) dans les Bouches-du-Rhône.
- Maintenir l'apprentissage des compétences techniques traditionnelles et développer parallèlement l'apprentissage des outils numériques.
- Mobiliser et s'appuyer sur les branches professionnelles, l'observatoire intersectoriel « Compétences Industries », l'OPCO 2i dans le suivi et l'anticipation des mutations économiques, notamment à travers des études, analyses thématiques et benchmark du secteur.

Enjeux liés à l'attractivité du métier et à la formation

- Conduire des investigations sur l'attractivité du métier, les déclencheurs de mobilités professionnelles des salariés, leurs motivations à rejoindre ou à quitter le métier.
- Rendre visibles les évolutions technologiques et l'amélioration des conditions de travail qui peuvent rendre ce métier attractif, surtout auprès des jeunes.
- Continuer les efforts de revalorisation de la réalité du métier, des filières de formation et des secteurs d'activité de la Mécanique et du travail des métaux.
- Mener des réflexions sur l'attractivité du métier pour le public féminin et l'insertion des femmes afin de développer un vivier de candidats plus important.
- Soutenir et amplifier le développement de stratégies de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) afin de faciliter l'embauche et la fidélisation des salariés, surtout dans les PME ou dans les entreprises sous-traitantes.
- Travailler sur l'attractivité des zones d'activités industrielles en région (transport/mobilité, coût du logement, zones desservies) afin de permettre aux salariés de bénéficier des opportunités d'emploi et d'élargir le vivier de candidats pour les entreprises.
- S'appuyer sur les aides et dispositifs existants en matière de GRH.

Enjeux liés à l'insertion, la reconversion professionnelle et au transfert de compétences

- Renforcer le recours à l'alternance (notamment à partir du niveau bac + 2, niveau privilégié par les entreprises) qui permet une meilleure adaptation de la formation aux équipements et matériels utilisés en entreprise ainsi que le développement d'une première expérience.
- Encourager et faciliter la préparation de Certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) afin d'accroître les compétences techniques et favoriser l'insertion professionnelle.
- Promouvoir, déployer les dispositifs de reconversion et de réinsertion existants (formation continue des demandeurs d'emploi, POEC, Pro-A, Transition collective...).
- Organiser et accompagner le transfert de compétences à travers des dispositifs favorisant la transmission des savoirs intergénérationnelle : formation en situation de travail, via le dispositif Afest ; développement du tutorat.
- Accompagner les transitions vers ce métier par les mobilités intra et intersectoriels, en travaillant sur les passerelles entre les métiers et les secteurs.

Source : *Diagnostiques métiers réalisés par le Carif-Oref (BREMONT F., GAY-FRAGNAUD P.)* : Diagnostiques métiers en tension : n° spécial - Carif-Oref de Provence - Alpes - Côte d'Azur (cariforef-provencealpescotedazur.fr) / Diagnostiques métiers en tension - Carif-Oref de Provence - Alpes - Côte d'Azur (cariforef-provencealpescotedazur.fr)



Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur - 22, rue Sainte Barbe - 13002 Marseille

Tél. 04 42 82 43 20 - Courriel : contact@cariforef.fr