



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

## État des lieux et analyse prospective emploi - formation - Région Hauts-de-France

Synthèse – Novembre 2016

# Contexte

Depuis plusieurs années, les entreprises de la métallurgie sont confrontées, comme l'ensemble du secteur industriel en France, à un défi majeur de compétitivité dans un environnement de concurrence internationale exacerbée. Cette crise du modèle industriel du XXème siècle s'est traduite ces dernières années par une forte diminution des emplois dans la branche métallurgie.

Cependant il existe de **réelles opportunités de développement** pour répondre aux défis et ambitions écologiques, pour diversifier les activités en s'adaptant à la demande sociétale, pour répondre aux défis technologiques de demain (nouveaux produits, nouveaux process...). Ces opportunités ne pourront se développer que si les entreprises trouvent sur le marché du travail les **compétences nécessaires à leur développement**.

**Ces enjeux sont particulièrement importants en Hauts-de-France** qui, avec 126 500 emplois salariés, représente 9% des effectifs de la branche métallurgie en France et 40% de l'emploi industriel régional. Aussi l'Observatoire de la métallurgie a confié au cabinet Katalyse la réalisation d'une mission de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de la branche en Hauts-de-France (état des lieux, besoins en emplois et compétences, cartographie de l'offre de formation, préconisations).

## Les spécificités de la branche en Hauts-de-France

La branche métallurgie en Hauts-de-France se caractérise par une sur-représentation des activités de **l'industrie automobile, de la métallurgie et transformation de produits métalliques, de l'industrie ferroviaire** et de **l'industrie aéronautique** et elle alimente un réseau de sous-traitants important. Ainsi la filière automobile représente 55 000 emplois (source : ARIA), la filière ferroviaire 13 000 (source : AIF) et la filière aéronautique 9 500 emplois (source : DIRECCTE).

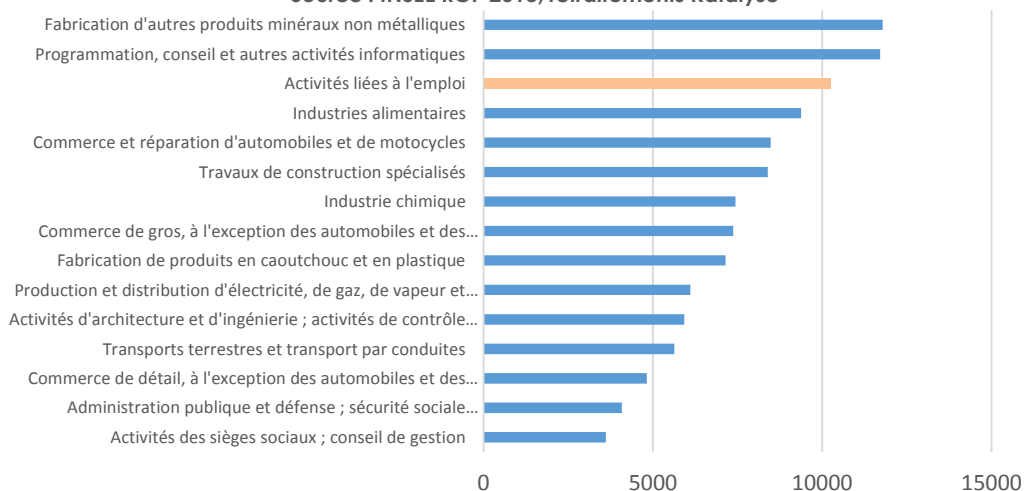
## Des métiers métallurgiques fortement mobilisés dans les autres secteurs d'activité de la région

Autre spécificité forte, la région Hauts-de-France dispose d'un tissu industriel diversifié, avec notamment la présence des industries agroalimentaires, de la chimie, de la plasturgie, de l'énergie.

**Ces secteurs recrutent des métiers relevant de la métallurgie et renforcent les besoins de main d'œuvre.** Ainsi sur les 262 700 métiers métallurgiques présents en Hauts-de-France, 60% sont exercés hors des secteurs de la branche.

### Répartition des métiers métallurgique par secteurs employeurs hors branche

Source : INSEE RGP 2013, retraitements Katalyse



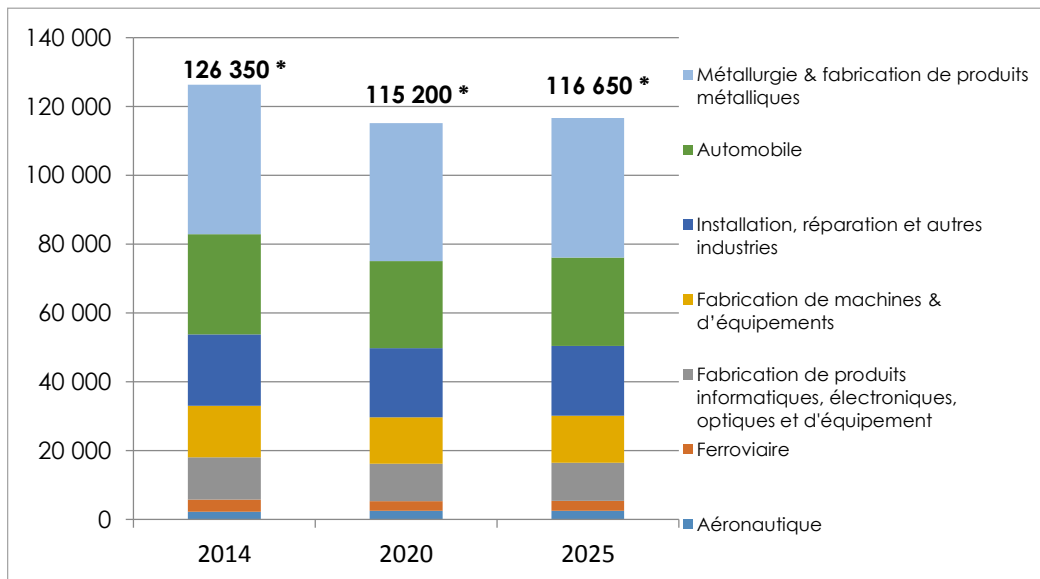
# Évolution des emplois et des compétences à l'horizon 2020-2025

## Une baisse du nombre d'emplois qui ralentit dans les années à venir

La branche métallurgie en Hauts-de-France a été particulièrement impactée par les effets de la crise économique, son effectif passant de 154 500 en 2008 à 126 500 en 2014, soit une baisse de 18% contre 12% à l'échelle nationale.

Malgré une stabilisation voire une reprise de l'activité dans différents secteurs, la **baisse des effectifs devrait continuer dans les 5 ans à venir** mais à un rythme moins soutenu, de l'ordre de -1,5% par an, contre -3% entre 2008 et 2014. **Entre 2020 et 2025 ces effectifs devraient se stabiliser.**

Estimation des emplois dans la branche à l'horizon 2020-2025



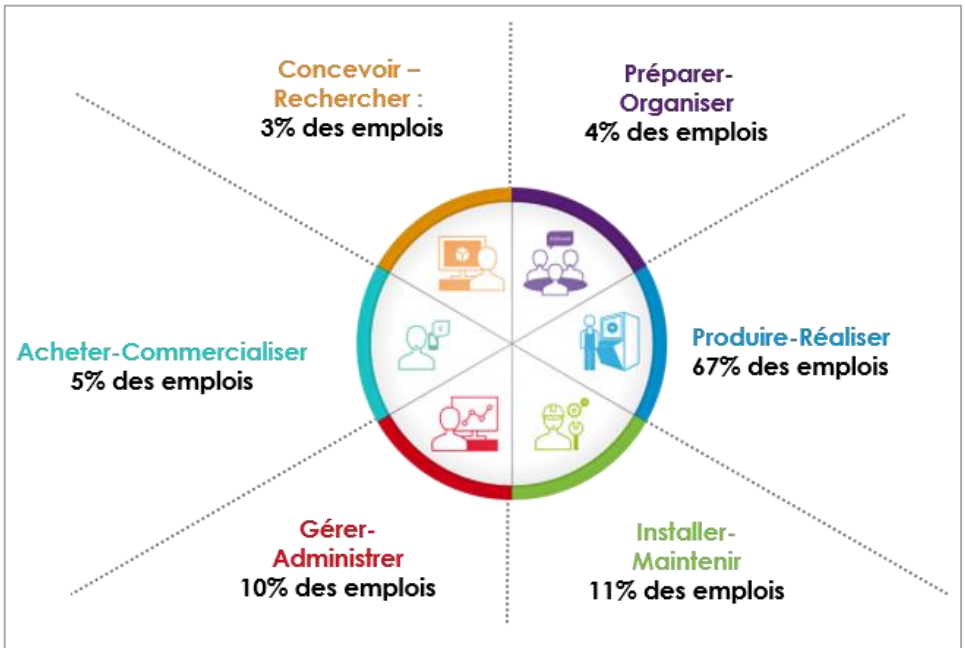
\* L'industrie navale et ses 150 emplois n'ont pas été intégrés

## Un besoin de 5 500 recrutements par an d'ici 2020

Les départs en retraite et départs hors de la branche ou hors de la région vont toutefois générer des besoins de recrutement importants, estimés à 32 900 d'ici 2020, soit **près de 5 500 recrutements par an**.

## Une diversité de métiers

On retrouve dans la branche en Hauts-de-France une grande diversité de métiers, qui se concentrent essentiellement dans les fonctions de production et de maintenance



Total : 126 500 emplois en 2014

### 33 métiers aujourd'hui en tension

Parmi ces métiers, **33 ont été identifiés comme étant en tension**, c'est-à-dire ayant des difficultés à être pourvus en interne ou externe. Plusieurs motifs ont été évoqués : le déficit d'image du territoire pour les profils les plus qualifiés, le déficit d'image de la branche pour plusieurs métiers de la production (usineurs, soudeurs...), la difficulté – surtout pour des PME – d'attirer et de garder des profils avec un haut niveau d'expérience, les besoins en hausse pour certains métiers comme les monteurs-câbleurs ou ajusteurs pour répondre aux besoins de la filière aéronautique... Cette tension est particulièrement marquée sur les métiers de la maintenance très demandés également dans les autres secteurs industriels.

### Évolution des compétences à l'horizon 2020-2025

Les entreprises de la branche sont amenées à fortement évoluer dans les années à venir pour répondre aux évolutions des marchés et de l'activité, aux exigences clients et pour se positionner par rapport à la concurrence internationale. Elles cherchent ainsi à développer l'**innovation** pour proposer des produits à plus forte valeur ajoutée, à **optimiser les process** pour diminuer les coûts de production, à investir de **nouveaux relais de croissance**... nécessitant d'adapter les compétences des salariés.

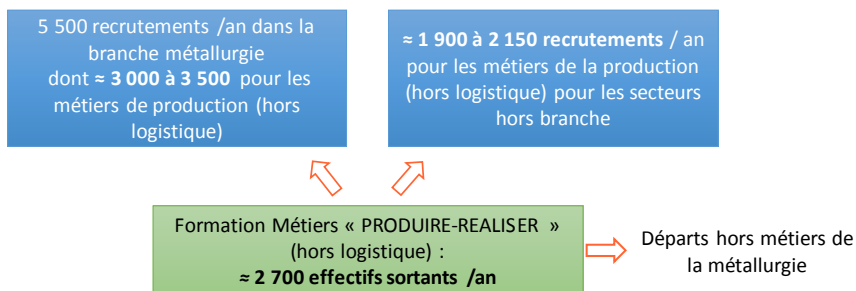
Ainsi les évolutions technologiques, l'intégration des outils numériques dans les outils de production, la robotisation génèrent une évolution des besoins en compétences notamment en production et maintenance ; le développement de la fabrication additive nécessite de réviser la manière de concevoir les objets et machines ; enfin la recherche d'agilité des entreprises (pour s'adapter à de nouveaux marchés, répondre à leur cyclicité...) les conduisent à rechercher des salariés plus polyvalents, dans la production (comme par exemple assurer la maintenance de niveau 2 voire 3 pour un conducteur de ligne).

L'analyse des besoins des entreprises au regard des tendances prospectives a ainsi permis d'identifier **14 métiers en développement** (dont le nombre va s'accroître dans les 5 à 10 ans), **13 métiers en mutation** (dont les compétences vont fortement évoluer) et **7 métiers en recul** (dont le nombre va diminuer).

# Adéquation de l'offre de formation aux besoins futurs

## Une offre initiale insuffisante dans les métiers de la production

L'appareil de formation initiale aux métiers de la branche forme **environ 18 000 jeunes chaque année**. Elle se concentre dans les métiers de la maintenance (7 000 sortants par an) alimentant ainsi les autres secteurs industriels régionaux. Toutefois cette offre initiale apparaît **insuffisante dans les métiers de la production** au regard des besoins de recrutement. Cette insuffisance est en partie liée à un problème d'orientation et de non remplissage de l'offre existante alors même qu'elle répond à un besoin des entreprises.



## Les entreprises sont globalement satisfaites de l'offre de formation continue

Les organismes régionaux sont reconnus pour leur écoute et adaptation, la région bénéficie d'un bon maillage territorial et les dispositifs CQPM répondent bien aux besoins des entreprises.

## Un besoin d'adaptation de l'offre pour former les compétences de demain

Plus que l'adéquation quantitative, c'est **l'évolution du contenu des formations** pour répondre aux besoins des industries de la branche qui a été mis en avant. Celle-ci concerne essentiellement l'adaptation aux tendances majeures de l'industrie : l'usage accru du numérique, l'intégration d'outils de production nouveaux (compétences en robot et cobot, développement de la maintenance prédictive...), l'essor de la fabrication additive, l'internationalisation (besoins en langue), la nécessaire agilité des entreprises (besoin d'une plus grande polyvalence des salariés et de fait leur montée en compétences)...

# Préconisations

De nombreuses actions et initiatives ont déjà été engagées en région pour répondre aux évolutions observées. Afin d'anticiper les besoins en métiers et compétences des entreprises de la branche en Hauts-de-France, **17 actions nouvelles ou confortant des actions existantes ont été proposées réparties en 4 axes.**



## Axe 1 : adapter et compléter l'offre de formation régionale

9 préconisations



## Axe 2 : améliorer l'organisation des acteurs de la formation à l'échelle de la grande région

4 préconisations



## Axe 3 : valoriser l'image des métiers de la branche

3 préconisations



## Axe 4 : accompagner les PME régionales dans les mutations industrielles à venir

2 préconisations

Parmi ces préconisations, **6 apparaissent prioritaires** :

- Renforcer les compétences clefs émergentes au sein des formations initiales
- Accroître la polyvalence des compétences au sein des niveaux V à III
- Développer l'offre de formation continue sur les besoins en développement
- Renforcer les liens entre structures de formation régionales
- Renforcer la sensibilisation des jeunes et du corps enseignant aux métiers de la branche
- Sensibiliser les PME aux enjeux des mutations industrielles à venir

Retrouvez le rapport complet sur le site internet [www.observatoire-metallurgie.fr](http://www.observatoire-metallurgie.fr)

