



Etude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie

Synthèse - Septembre 2012

Une étude pour anticiper les besoins en compétences à horizon 2015-2020

Contexte économique et opportunités de développement

Malgré une situation économique difficile et l'image d'une désindustrialisation en France, plusieurs secteurs disposent encore d'un potentiel de croissance important. La diversification possible des marchés, le développement de l'innovation, le dynamisme de la demande des pays émergents ou encore le défi environnemental à relever, constituent des opportunités pour les entreprises de la métallurgie.

Celles-ci ne pourront se développer que si les entreprises trouvent sur le marché du travail les compétences nécessaires à leur développement.

Objet de l'étude

Dans ce contexte, l'Observatoire de la métallurgie a mandaté deux cabinets d'études - le BIPE et le cabinet Ambroise Bouteille - pour d'une part évaluer les besoins futurs en recrutement afin de déterminer les métiers et compétences qui seront recherchés par les entreprises et, d'autre part, mesurer la capacité du système éducatif à former suffisamment de jeunes pour répondre à ces besoins.

Les évaluations réalisées sont fondées sur différents scénarios économiques et tiennent compte des pratiques des entreprises en matière de gestion des ressources humaines, des attentes des personnes, des tendances du système éducatif et des évolutions générales sur le marché du travail.

1. Zoom sur les scénarios choisis

Les scénarios d'évolution future, à l'horizon 2020, des différentes branches d'activité partent d'un contexte économique se situant dans la continuité des tendances passées - à savoir une croissance modérée en Europe, des tensions croissantes sur les ressources en matières premières poussant leurs prix à la hausse, une demande dynamique des pays émergents et une montée de la concurrence à tous les niveaux.

Trois scénarios ont été définis :

- le **scénario central** « au fil de l'eau » intègre les évolutions récentes et les changements réglementaires connus à ce jour.
- Un **scénario « bas »** est décrit dans lequel on suppose une prolongation et une diffusion de la crise des dettes souveraines, entamant toujours plus la confiance des ménages et des entreprises et incitant ces dernières à privilégier les investissements dans d'autres zones du monde, jugées plus dynamiques.
- Le **scénario « haut »** suppose un environnement mondial un peu plus porteur que dans le scénario central, mais surtout des réponses différentes des acteurs de la filière en France : malgré le contexte difficile, les entreprises et les pouvoirs publics optimisent leur potentiel de croissance en gérant efficacement le potentiel productif des entreprises, notamment par le biais d'améliorations des relations interentreprises, et des relations entre entreprises et pouvoirs publics aux différentes échelles de gouvernance territoriale.



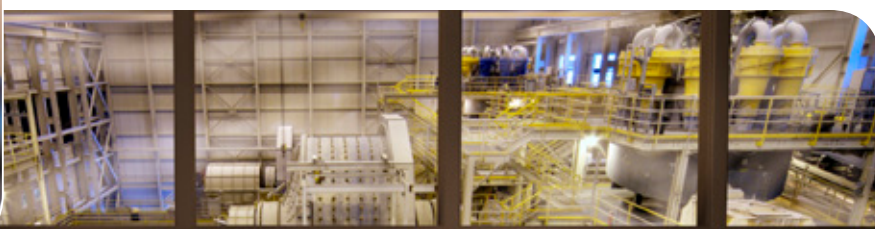
2. Principaux résultats de l'étude

● Les tendances du recrutement dans les différents secteurs

Les emplois industriels représentent une part de plus en plus faible de l'emploi total. Dans les années qui viennent, l'industrie va continuer à perdre des emplois. Cependant, dans le même temps les différents secteurs de la métallurgie continueront à recruter.

Malgré la baisse du nombre d'emplois industriels, la métallurgie n'a jamais cessé de recruter. En effet, les différentes branches ont subi des transferts vers d'autres secteurs et en parallèle une vague de départs à la retraite plus importants encore que les baisses d'effectifs. Les départs ont du être compensés par des embauches et cette tendance va se poursuivre voire s'amplifier dans les années à venir.

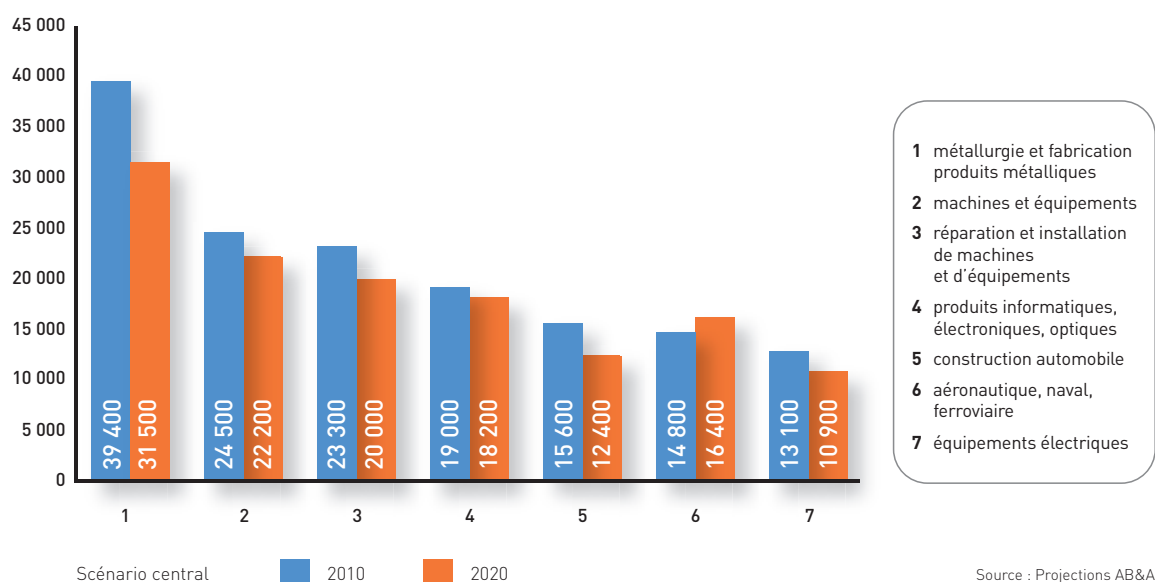
Au-delà de la problématique du renouvellement des compétences liée au départ en retraite, l'appréciation du nombre de recrutement est corrélée à un ensemble de facteurs susceptibles de replacer ou non les entreprises de la métallurgie dans une dynamique de croissance. Ceux-ci pèseront avec plus ou moins de force sur les évolutions futures de l'emploi. Certains sont avérés : parmi eux, le vieillissement démographique, le déplacement du pôle de croissance mondiale vers les pays émergents... D'autres sont plus incertains et justifient l'examen de plusieurs scénarios pour évaluer les besoins en recrutement : le rythme de la croissance de l'économie mondiale, la manière dont se dénouera la crise des dettes souveraines en Europe, l'orientation future des politiques publiques en France et la réponse des entreprises aux défis de demain.



● Des besoins en recrutement élevés

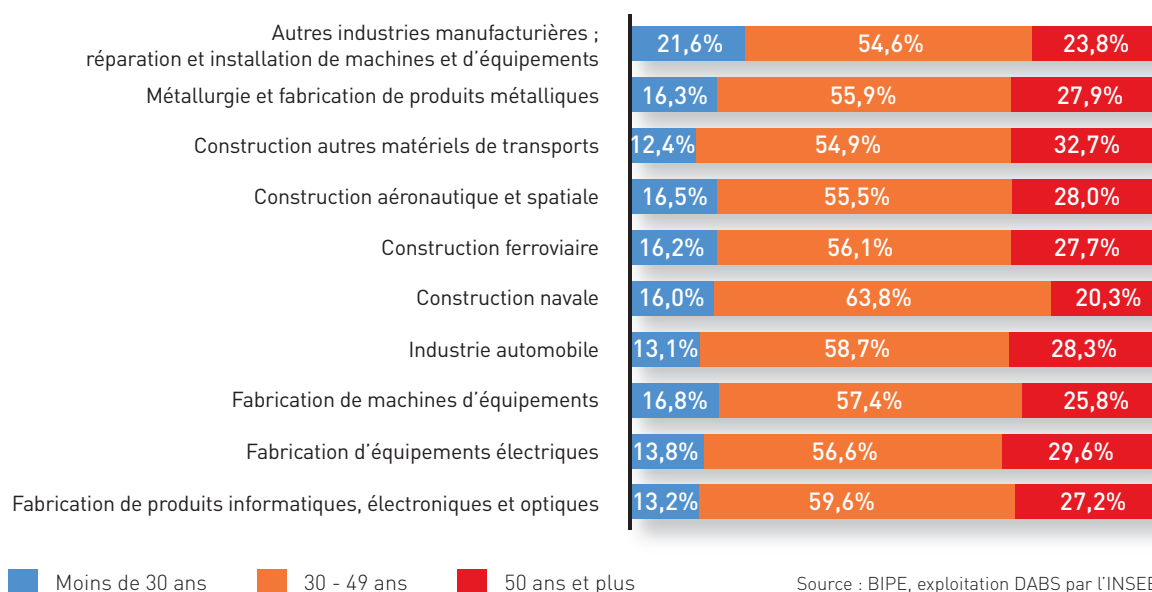
Quel que soit le scénario économique étudié, les besoins en recrutement seront élevés : ils sont estimés entre **115 000 et 128 000 par an d'ici 2020**. La prévision porte sur le nombre de recrutements dits exogènes, c'est-à-dire en tenant compte des mobilités, des départs à la retraite, de la variation des effectifs, en fonction des différents scénarii.

Besoins en recrutements exogènes dans les secteurs de la métallurgie
Comparaisons 2010 - 2020



Tous les secteurs de la métallurgie sont concernés par le renouvellement des compétences. Leurs tailles, leurs pyramides des âges, leurs cycles d'attractivité et la répartition de leurs emplois sont néanmoins différents.

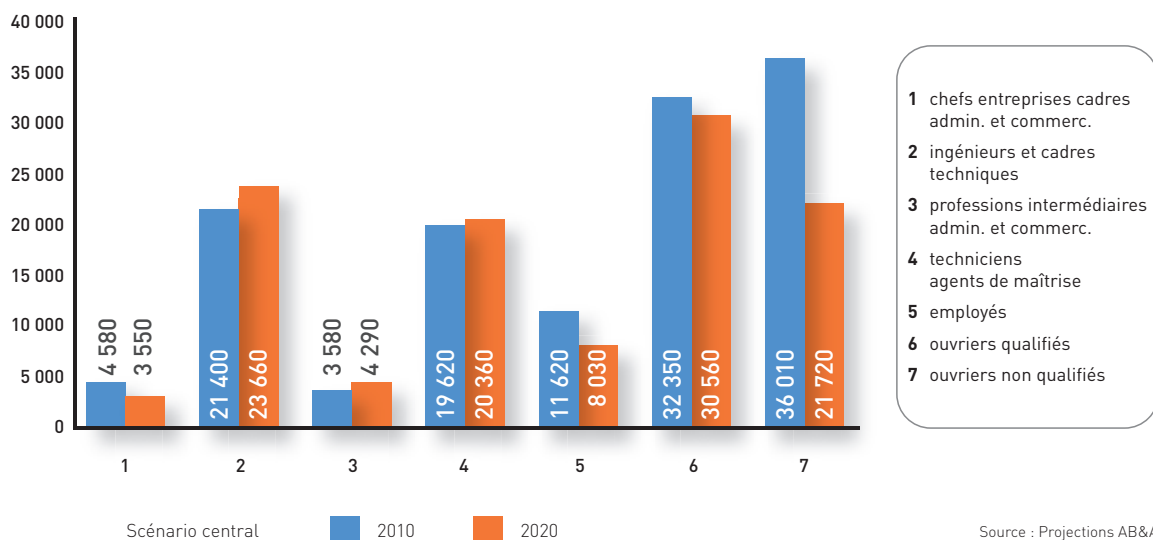
Répartition des salariés
par tranche d'âge et par secteur en 2009



Selon les secteurs, ces besoins seront donc plus ou moins importants : l'industrie automobile aura de plus faibles besoins par rapport à son nombre total de salariés, alors que la construction aéronautique, secteur le plus dynamique, va voir ses besoins en recrutements augmenter.

Si tous les métiers sont concernés, ces besoins devraient se concentrer principalement sur les opérateurs qualifiés, les ingénieurs et cadres techniques.

Besoins en recrutements exogènes par catégorie socioprofessionnelle
Comparaisons 2010 - 2020



De nouveaux défis en matière de ressources humaines pour les entreprises

Pour trouver les compétences dont elles auront besoin demain, les entreprises de la métallurgie doivent se préparer et **anticiper les changements** auxquels elles seront confrontées. Certaines évolutions déjà entamées vont en effet se poursuivre dans les années qui viennent : les entreprises recruteront **de plus en plus de candidats qualifiés**. L'élévation du niveau de qualification des salariés sera particulièrement effective dans les secteurs à haute technologie (produits informatiques, électronique...).

La structure des emplois et l'organisation de l'entreprise se modifient avec une augmentation de la part des ingénieurs et cadres techniques, une importance grandissante des fonctions conception, production marquée par l'élargissement des compétences.

Dans la période qui s'ouvre, les entreprises de la métallurgie devront également relever le défi démographique : **jusqu'en 2020, elles vont voir partir à la retraite entre 29 600 et 32 000 salariés par an**.

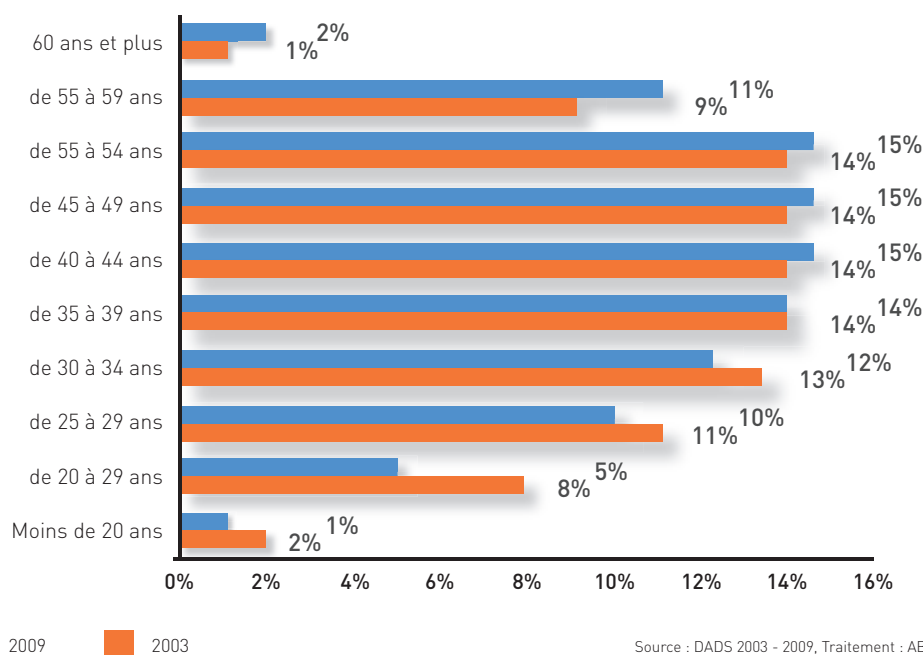
Estimation des départs à la retraite par secteur
de 2011 à 2020 (en moyenne par an)

	Hypothèse de départs retardés	Hypothèse centrale
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	2 700	3 100
Fabrication d'équipements électriques	2 700	3 000
Fabrication de machines et équipements	4 000	4 200
Industrie automobile	4 900	5 500
Autres matériels de transport	2 600	2 700
Métallurgie et fabrication de produits métalliques	9 100	9 300
Autres secteurs	3 600	4 200
Total	29 600	32 000

Source : Calcul BIPE à partir des Enquêtes emploi et des DADS

La mise en œuvre d'une politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) constitue un enjeu majeur pour les entreprises notamment du fait du vieillissement de la pyramide des âges et du retard pris dans le recrutement des jeunes.

Pyramides des âges en 2003 et 2009 -
Salariés de la Métallurgie



Source : DADS 2003 - 2009, Traitement : AB&A

Ainsi, les besoins en recrutement des jeunes pourraient dépasser les flux de diplômés notamment sur certains métiers. Malgré le contexte économique, **les tensions au recrutement** resteront en effet fortes notamment sur les métiers techniques où certains profils seront particulièrement recherchés : là encore les entreprises seront face à un véritable défi car peu de jeunes seront formés sur ces métiers qui disposent d'une image négative et sont par conséquent peu attractifs.

Enfin, l'alternance, élargie à tous les niveaux de qualification et à tous les domaines, restera une source très importante du recrutement pour les entreprises de la branche.

De manière plus globale, il s'agira donc aussi pour les entreprises d'élargir les types de profils recherchés, de construire des parcours d'acquisition de compétences et de soutenir l'offre de formation.



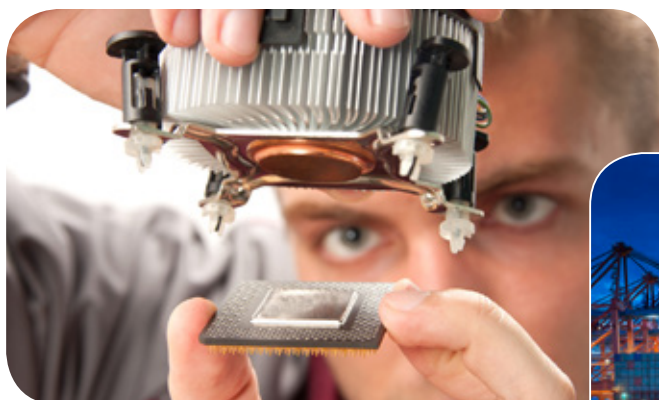
Quels enjeux pour demain ?

Pour relever ces défis, l'ensemble des **parties prenantes** du monde industriel devra être mobilisé pour permettre aux entreprises de trouver les compétences dont elles ont besoin et améliorer leur compétitivité. De nombreux leviers d'actions existent et détermineront l'avenir des entreprises de la métallurgie.

Les **pouvoirs publics** ont un rôle à jouer et pourront influencer le devenir des entreprises, par la régulation, par leurs soutiens directs ou indirects en matière de financement, mais aussi comme clients de ces entreprises. Les commandes publiques constituent un appui significatif aux entreprises de la métallurgie : dans le secteur aéronautique, mais aussi dans le secteur du matériel roulant, et de la construction navale. C'est aussi le cas dans le domaine des équipements électriques, la métallurgie et les nouveaux matériaux, dans lesquels les entreprises attendent beaucoup des programmes d'investissements en énergies nouvelles, par exemple dans l'éolien, les nouvelles motorisations.

Les **grandes entreprises** peuvent aussi intervenir positivement en contribuant par exemple à la restructuration du tissu productif en soutenant leurs sous-traitants, PME et TPE, et en développant des partenariats.

La capacité d'innovation reste un levier d'action clé pour demain.



Un document édité par
Retrouvez l'ensemble de nos publications
sur le site www.observatoire-metallurgie.fr


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