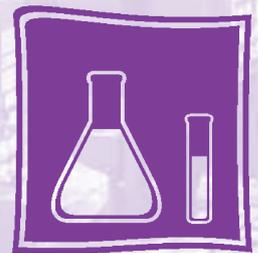


# LES CAHIERS DES GFE

Edition 2010  
POITOU-CHARENTES



## Cahier du GFE 8

*"Travail des matériaux  
Industries de process  
Laboratoire"*



agence régionale  
de la Formation  
tout au long de la vie  
Poitou-Charentes



# AVANT-PROPOS

Ce cahier résulte de la mise en place de la démarche ARGOS<sup>(1)</sup> en Poitou-Charentes. Il est organisé en quatre parties :

- I. Synthèse du diagnostic
- II. Analyse suite au groupe témoin
- III. Chiffres clés
- IV. Annexes

Il a été rédigé suite au groupe témoin qui s'est déroulé le 27 mars 2009 (cf. liste des participants en annexe).

L'ensemble des travaux a été suivi de manière interinstitutionnelle :

\* L'équipe pilote qui a préparé la réunion du groupe témoin et a enrichi et validé le diagnostic était composée de :

- Philippe AREL, CCI La Rochelle
- Valère-Henri BONILLO, AFPA Nord Vienne
- Martine BOUILLAUD, Rectorat (IEN - ET)
- Danièle BRUNET, CBE Melle
- Alain CHAMPEAU, CCI Angoulême
- Alain CHANTERAUD, Rectorat (IEN - ET)
- Catherine ENTZ, Union des industries chimiques Poitou-Charentes-Limousin
- Pascal GAUTIER, Plastifaf
- Erika JOUHET, Région Poitou-Charentes
- Audrey LONGEREAU, CBE Melle
- Nicolas MASSON, PLASTI ouest
- Antonio NUNES, Rectorat - DAFPIC
- Jean-Pierre PARISOT, AFPA NORD VIENNE
- Pascal PIGNON, Représentant CFTD (RHODIA)
- Patrick POTIER, Rectorat
- Jean Michel SOUIL, I.U.T. 86 - Département chimie
- Valérie TEYSSIER, Mission locale d'Angoulême
- Patrice VERRET, Mission locale d'insertion du Poitou
- Jean-Pierre ROUZEAU, Délégation Régionale PLASTI-OUEST (Poitou-Charentes)

\* L'équipe qui a animé le groupe témoin et les réunions de l'équipe pilote était composée de :

- animateur de séance : Philippe FAUGERAS, Rectorat - DAFPIC
- technicienne de la « planche » : Juliette MANGIN, IAAT
- rapporteur : Régine MILCENT, ARFTLV

Guy OURLIAC, concepteur de la démarche et chercheur à l'université de Toulouse, a participé à l'ensemble des travaux.

La rédaction de ce cahier a été assurée par Dominique JOUVENTIN, chargée d'études OREF à l'Agence Régionale de la Formation tout au long de la vie.

(1) ARGOS : Analyse Régionale des Grandes Orientations du Schéma des formations

## ARGOS : une volonté partagée, un outil au service du Schéma Régional des Formations

**D**ans le cadre de la décentralisation, la Région est devenue l'acteur central des questions liées à la formation professionnelle. La Région est chargée de la mise en cohérence des politiques de formation professionnelle conduites par l'ensemble des acteurs du territoire régional. Elle a la responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre du PRDFP<sup>(2)</sup>.

Dans son rapport de session de Juin 2006, le Conseil Régional Poitou-Charentes a fixé son cadre d'intervention en adoptant son Schéma Régional des Formations (SRF). Ce schéma des formations vaut schéma prévisionnel des formations des collèges et des lycées, PRDFP, Schéma de l'apprentissage, des formations sanitaires et sociales et plan régional d'accueil, d'information et d'orientation. Il offre ainsi un cadre concerté dans lequel s'inscrit la politique de la Région en matière de formation.

L'objet du schéma régional des formations est, pour l'ensemble des financeurs, Europe, État, Région, Partenaires sociaux, d'assurer la réponse aux besoins de qualification des territoires et des entreprises, de favoriser l'adaptation et la mobilité des salariés, ainsi que l'entrée des jeunes dans la vie active, d'améliorer le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de renforcer l'A.I.O.<sup>(3)</sup> et de développer la promotion sociale tout au long de la vie. L'ambition du SRF est, plus largement, de répondre aux défis démographiques, sociaux et économiques auxquels le territoire régional est confronté.

Afin d'aider à l'élaboration du SRF, la démarche ARGOS, adoptée en région Poitou-Charentes a pour objectif d'apporter des éléments d'analyse et de diagnostic sur, entre autres thèmes d'investigation, les pratiques et besoins des entreprises, la carte des formations, l'apprentissage, l'A.I.O. et la formation continue des demandeurs d'emploi.

Pour cela, chaque Groupe Formation Emploi (GFE) est étudié en groupe témoin, c'est-à-dire lors d'une journée de travail qui réunit des partenaires sociaux, des représentants des entreprises et de leurs salariés, des professionnels de l'éducation et de la formation, des professionnels de l'orientation et des organismes d'interface entre l'entreprise et la formation ainsi que des partenaires institutionnels.

C'est une démarche d'analyse de la relation emploi formation fondée sur le rapprochement de données statistiques et qualitatives. Elle s'appuie sur :

- la mise en commun de données statistiques sur l'emploi, la formation professionnelle et le marché du travail ;
- leur classement en GFE caractérisés par un corps de savoir-faire technologiques spécifiques ;
- leur édition sur une planche par GFE permettant de contextualiser ces données et de s'interroger sur les relations entre les emplois et les formations en évitant de les réduire à une adéquation de plus en plus rare ;
- la constitution d'une revue documentaire recensant les publications en lien avec les problématiques du GFE ;
- la tenue d'un groupe témoin par GFE auquel participent des professionnels et des partenaires institutionnels pour comprendre les logiques de fonctionnement.

La mise en place de cette démarche en Poitou-Charentes résulte de la volonté du conseil régional qui en est le commanditaire. Son pilotage a été confié à la commission 1 du CCREFP<sup>(4)</sup> dont l'objet principal de travail est le SRF. La maîtrise d'œuvre de la démarche a été confiée à la mission OREF<sup>(5)</sup> de l'Agence Régionale de la Formation tout au long de la vie.

(2) **PRDFP** : Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle

(3) **A.I.O.** : l'Accueil, l'Information et l'Orientation

(4) **CCREFP** : Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

(5) **OREF** : Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation

# Sommaire

**I. SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC (P. 9)**

**II. ANALYSE SUITE AU GROUPE TÉMOIN (P. 12)**

**III. CHIFFRES CLÉS (P. 25)**

**IV. ANNEXES (P. 29)**

Les professionnels du GFE 08 (Groupe Formation Emploi) mettent en œuvre et gèrent les procédés techniques participant à la première phase de transformation des matières et de fabrication des matériaux.

En Poitou-Charentes, selon les résultats du recensement de la population réalisé en 1999, **les professions les plus représentées** dans ce GFE sont :

- les Ouvriers non qualifiés de la chimie (16 %),
- les Ouvriers non qualifiés de la métallurgie, du verre, de la céramique et des matériaux (15 %),
- les Ouvriers qualifiés sur installation ou machine de la chimie (15 %),
- les Ouvriers qualifiés de la métallurgie, du verre, de la céramique et des matériaux (12 %),
- les Techniciens chimistes et biologistes (10 %),

ce qui situe ce GFE au **16<sup>e</sup> rang** en termes d'actifs occupés : 1,7 % de la population active régionale.

**Les principaux secteurs d'activité** employant (en 1999) les 10 811 professionnels de ce GFE sont :

- l'Industrie du caoutchouc et des plastiques (19 %),
- l'Industrie chimique (15 %),
- la Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques (12 %),
- les Industries alimentaires (9 %),
- la Métallurgie (8 %),
- l'Industrie du papier et du carton (7 %).

Au cours de l'année scolaire 2007/2008, ce GFE comptait 524 élèves et apprentis effectuant la dernière année de leur cycle de formation (du CAP à la Licence Professionnelle). 54 % d'entre eux étudient dans un établissement de la Vienne, 38 % en Charente-Maritime, 6 % dans les Deux-Sèvres et 2 % en Charente. Un peu moins de 3 % de ces 524 élèves suivent une formation en apprentissage. Toutes voies confondues (apprentissage + voie scolaire), les formations les plus fréquentées dans ce GFE sont :

- les Bacs technologiques (32 %),
- les DUT (26 %),
- les Licences professionnelles (15 %),
- les BEP (14 %).

Au cours de l'année scolaire 2008/2009, ce GFE comptait 517 élèves et apprentis effectuant la dernière année de leur cycle de formation (du CAP à la Licence Professionnelle). 46 % d'entre eux étudient dans un établissement de la Vienne, 45 % en Charente-Maritime, 7 % dans les Deux-Sèvres et 2 % en Charente. Moins de 1 % de ces 517 élèves suivent une formation en apprentissage. Toutes voies confondues (apprentissage + voie scolaire), les formations les plus fréquentées dans ce GFE sont :

- les DUT (36 %),
- les Bacs technologiques (31 %),
- les BEP (11 %),
- les BTS (7 %),
- les Licences professionnelles (7 %).

Au 31 mars 2009, 1 186 demandeurs d'emplois sont inscrits à Pôle Emploi en Poitou-Charentes dans un métier de ce GFE, soit une augmentation de 50 % par rapport au 31 mars 2008. On trouve notamment parmi eux 18 % d'opérateurs sur machines et appareils de fabrication des industries agro-alimentaires, 17 % d'opérateurs sur machines de finition, contrôle et conditionnement, 14 % de cadres techniques

(6) A noter : la plupart des chiffres disponibles lors des travaux relatifs aux GFE étudiés sont issus du recensement de la population de 1999. Au moment de la publication de ce cahier, les chiffres actualisés suite au recensement de 2006 venaient juste d'être rendus publics par l'Insee et n'ont pu être intégrés à ce travail, notamment pour des raisons techniques (changement de codification des professions, de définition de la population active occupée ...). Le lecteur pourra consulter les données actualisées sur le site de l'ARFTLV.

d'études recherche-développement de l'industrie et 12 % de stratifieurs-moulistes. Pour l'ensemble de l'année 2008, Pôle emploi a enregistré 1 351 offres d'emploi correspondant aux métiers de ce GFE, dont 52 % d'offres temporaires (contrats entre 1 et 6 mois) et 40 % d'offres durables (contrats de plus de 6 mois). 31 % de ces offres concernent des postes d'opérateurs sur machines et appareils de fabrication des industries agroalimentaires et 17 % des postes de stratifieurs moulistes.

## 1. Liste des Métiers (Code ROME)

- *Professionnels médico-techniques :*

⇒ Technicien de laboratoire d'analyses médicales

- *Praticiens médico-techniques :*

⇒ Biologiste médical

- *Personnel de la construction mécanique et du travail des métaux :*

⇒ Stratifieur-mouliste

- *Conducteurs d'installation des industries chimiques, de production d'énergie et agroalimentaires :*

⇒ Pilote d'installation des industries chimiques et de production d'énergie

⇒ Opérateur sur appareils de transformation physique ou chimique

⇒ Opérateur de formage des matières plastiques et du caoutchouc

⇒ Pilote d'installation des industries agroalimentaires

⇒ Opérateur sur machines et appareils de fabrication des industries agroalimentaires

- *Conducteurs d'installation de la métallurgie et des métaux :*

⇒ Pilote d'installation de l'industrie verrière

⇒ Opérateur de formage du verre

⇒ Pilote d'installation de l'industrie cimentière

⇒ Opérateur de production de céramique et de matériaux de construction

- *Conducteur d'installation de l'industrie lourde de bois et du papier-carton :*

⇒ Opérateur de production de panneaux à base de bois

⇒ Opérateur de production de papier-carton

- *Personnel des fonctions transsectorielles aux industries de process :*

⇒ Opérateur sur machines de finition, contrôle et conditionnement

⇒ Opérateur de laboratoire des industries de process

- *Agents d'encadrement de fabrication industrielle :*

⇒ Agent d'encadrement des industries de process

- *Techniciens de préparation de la production :*

⇒ Technicien de laboratoire de recherche des industries de process

- *Techniciens de fabrication et contrôle :*

⇒ Technicien de production des industries de process

⇒ Technicien de laboratoire de contrôle de fabrication des industries de process

⇒ Technicien en application industrielle des industries de process

- *Cadres techniques de préparation de la production :*

⇒ Cadre technique d'études scientifiques et de recherche fondamentale

⇒ Cadre technique d'études recherche & développement de l'industrie

- *Cadres techniques de la production*

## 2. Liste des Professions et Catégories Socioprofessionnelles

### - Ouvriers / Ouvrières qualifié(e)s :

- ⇒ Agents qualifiés de laboratoire (sauf chimie et santé)
- ⇒ Ouvriers qualifiés sur installation ou machine de la chimie
- ⇒ Ouvriers qualifiés de laboratoire
- ⇒ Ouvriers qualifiés de la métallurgie, du verre, de la céramique et des matériaux
- ⇒ Ouvriers qualifiés de la fabrication des papiers et cartons
- ⇒ Ouvriers qualifiés des industries lourdes du bois

### - Ouvriers non qualifiés :

- ⇒ Ouvriers non qualifiés de la chimie
- ⇒ Ouvriers non qualifiés de la fabrication des papiers et des cartons

### - Maîtrise :

- ⇒ Agents de maîtrise 2<sup>ème</sup> niveau en fabrication chimique ou agro-alimentaire
- ⇒ Agents de maîtrise 1<sup>er</sup> niveau en fabrication chimique ou agro-alimentaire

### - Techniciens :

- ⇒ Techniciens chimistes, biologistes

### - Cadres et professions intellectuelles supérieures :

- ⇒ Ingénieurs et cadres de recherche, développement en chimie, biologie
- ⇒ Ingénieurs et cadres de fabrication en chimie et agro-alimentaire
- ⇒ Ingénieurs et cadres de la production et distribution électricité, gaz, eau





**Le contexte international induit, pour les entreprises régionales de ce groupe professionnel, de faire preuve de suffisamment de réactivité et d'adaptation aux changements et notamment de chercher en permanence à optimiser l'outil de production.** Ainsi, l'innovation (non seulement technique mais aussi « marketing », pour intégrer les nouvelles tendances de consommation) apparaît essentielle dans la plupart des secteurs d'activité du GFE, afin de maintenir les marges face à la concurrence des grands groupes. D'où la nécessité aussi, pour les entreprises, d'avoir des disponibilités financières importantes, le coût de la recherche dans la fabrication d'un nouveau produit constituant souvent un lourd handicap.

**Dans le monde industriel et les industries de process notamment, le contexte réglementaire est très lourd,** avec une législation et des normes importantes en matière de droit social, qualité, environnement, hygiène industrielle, sécurité des personnes et des biens, transports, sûreté ... **L'obligation et la volonté de respecter l'ensemble de cette réglementation et de ces normes constitue un élément essentiel, commun à l'ensemble des industries du GFE 08.**

Dans ce contexte, les entreprises régionales cherchent à maintenir leur compétitivité tout en se soumettant à la législation nationale et européenne. Cela peut induire à la fois une mise au point délicate de certains procédés et un surcoût non négligeable sur le produit final, comme c'est le cas dans le secteur chimie, caoutchouc, plastiques notamment.

**Pour l'ensemble des professionnels du GFE, il apparaît très important de développer des stratégies autour du développement durable, du Grenelle de l'environnement, de la recherche & développement sur les nouveaux produits et les nouvelles énergies et autour de l'utilisation de matières premières renouvelables.** De nombreux axes de recherche sont ainsi concernés. A titre d'exemple, en chimie, les études et expériences sur la **chimie verte** se multiplient. Ayant pour principal avantage d'être recyclable et biodégradable, la chimie verte représente une alternative à de nombreux produits (biocarburants, huiles de moteur, colles ...).

**La nouveauté de ces activités va sans doute nécessiter un élargissement de l'offre de formation existante, afin de mieux prendre en compte les besoins émergents en termes de connaissances des produits et de compétences à mettre en œuvre.** En région, cet élargissement devra intégrer le développement de filières innovantes telles que la chimie verte, par exemple.

D'une façon générale, les entreprises qui développent des produits ou procédés nouveaux sont également reconnues comme innovantes en matière d'organisation (de nombreuses recherches soulignent cette alliance entre innovations technologiques et organisationnelles). **L'évolution des métiers va donc non seulement être conditionnée par ces changements d'ordre technologique et organisationnel touchant les secteurs d'activités du GFE 08, mais aussi par la politique de gestion des ressources humaines en vigueur dans les entreprises de ce GFE.**

**Cet ensemble de facteurs induit des changements dans les pratiques professionnelles :**

- le transfert, vers les opérateurs de la fabrication, d'un premier niveau de compétences initialement mises en œuvre par d'autres services : maintenance, contrôle qualité ...,
- une autonomie accrue des opérateurs qui doivent faire preuve d'initiative pour répondre aux incidents, s'adapter rapidement aux contraintes et rythmes de fabrication.

On observe au sein de ce GFE un **élargissement du champ des compétences attendues**, notamment sur les emplois de premier niveau.

**Ainsi, les professionnels consultés dans le cadre de ce diagnostic préfèrent en général recruter des salariés ayant, au minimum, un niveau de qualification équivalent au Bac professionnel.**<sup>(10)</sup>

Parallèlement à cela, les chiffres indiquent, dans ce GFE, en Poitou-Charentes, une tendance à l'élévation du niveau de formation des salariés de ces industries, plus ou moins marquée selon les catégories socioprofessionnelles.

## PRINCIPAUX ENJEUX

**Des enjeux économiques liés à une forte dépendance énergétique et ce, sous l'influence de plusieurs facteurs :**

- la hausse du prix des matières premières et de l'énergie,
- la dépendance accrue des pays de l'Union Européenne à l'égard des importations de pétrole et de gaz naturel<sup>(11)</sup>, avec deux questions à la clef : la poursuite de la montée des prix des énergies et leurs disponibilités.

(10) D'après les projections réalisées par la DEP, près de 70% des recrutements sur la période 2002-2015 sur les métiers des industries de process s'adresseront à des jeunes titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou égal au baccalauréat.

(11) Selon certains experts, la dépendance énergétique des pays de l'UE vis à vis des autres pays risquerait de culminer à 70 % en 2030. 90 % des besoins en pétrole et 80 % des consommations en gaz naturel seraient alors assurés par des importations (Source : Les services publics - Cahiers français n° 339, « Les services industriels et commerciaux : transformations, défis et enjeux »).



## II -ANALYSE SUITE AU GROUPE TÉMOIN

### A. INTRODUCTION

**Les professionnels du GFE 08 mettent en œuvre et gèrent les procédés techniques participant à la première phase de transformation des matières et de fabrication des matériaux.**

Cette mise en œuvre s'opère dans des secteurs diversifiés : chimie, pharmacie, plasturgie-caoutchoucs-plastiques-composites, papier-carton, transformation de produits minéraux non métalliques - matériaux de construction, laboratoires, ainsi que dans l'agroalimentaire et une partie de la métallurgie.

**Ce groupe professionnel trouve sa cohérence dans l'utilisation de procédés de production en continu, la plupart des industries qui la composent employant du process.**

Cette notion de process, commune à la plupart des métiers du GFE 08, induit des proximités d'activités, ce qui signifie un socle de compétences relativement proches pour les fonctions d'opérateurs, de pilotes de ligne de production notamment.

**Un autre point commun aux différentes composantes professionnelles de ce groupe réside dans la place particulière qu'y occupe l'industrie chimique.** En effet, souvent considérée comme la mère de toutes les industries, elle se situe en amont des autres industries constituant le GFE 08<sup>(12)</sup>.

**Dans le respect de la démarche ARGOS, une approche trans-sectorielle a été choisie pour élaborer ce diagnostic.** L'analyse développée dans ce document se devait néanmoins d'intégrer des éclairages sur les secteurs d'activité qui composent ce groupe professionnel, secteurs en étroite relation d'interdépendance les uns vis-à-vis des autres<sup>(13)</sup>.

### B. CONTEXTE ET GESTION DU CHANGEMENT

**En Poitou-Charentes, ce groupe professionnel se compose non seulement de PME mais aussi d'établissements dépendant de groupes dont les sièges sociaux sont situés hors région, sauf en ce qui concerne le secteur du papier carton.**

Les établissements du GFE 08 sont majoritairement de petite taille en région (moins de 10 salariés). Pour exemple, le secteur de la « fabrication d'autres produits minéraux non métalliques » compte 79% d'établissements employant moins de 10 salariés et celui de l'industrie chimique compte 63% d'établissements dans cette tranche d'effectifs.

Il existe cependant des spécificités sectorielles. Dans les secteurs de l'industrie caoutchouc et des plastiques et celui de la métallurgie, si les établissements de moins de 10 salariés sont très présents, les établissements de 10 à 49 salariés, sont aussi fortement représentés. Quant au secteur de la métallurgie, il se distingue également par la présence d'entreprises de 50 salariés et plus. Le secteur du papier et du

(12) L'industrie chimique fabrique des produits indispensables à des secteurs industriels très variés :

- principes actifs destinés à l'**industrie pharmaceutique**,
- terres rares pour le domaine de l'**électronique** et de l'**industrie automobile**,
- molécules organiques destinées aux marchés **cosmétiques** et **agroalimentaires**,
- produits extraits du pétrole et des gaz naturels (pétrochimie) pour fabriquer des **matières plastiques** et des **élastomères**
- résines synthétiques utilisées dans la fabrication des encres et adhésifs pour l'**imprimerie** ...

(13) Quelques exemples illustrant l'interdépendance entre les secteurs d'activité du GFE 08 :

En Charente, l'industrie du papier et du carton est très fortement influencée par la filière emballage du fait des activités industrielles et viticoles dans ce département, importantes consommatrices de suremballages. (Source : Mémoire Master Professionnel en Aménagement du Territoire et Développement Économique Local, publication 2008 - IAAT et Faculté de Sciences Eco de Poitiers). Auteur : Cédric Hounson.

L'emballage, secteur transversal et éclaté, fait appel à de multiples matières premières, aux propriétés et aux usages très différents (papier, carton, verre, plastique, métaux, bois, matériaux composites ou biodégradables...). Largement tournée vers l'agroalimentaire (notamment pour le plastique et le carton ondulé), cette industrie opère également dans l'ensemble de l'industrie et notamment dans les secteurs de la pharmacie et des cosmétiques. (Source : « L'industrie française de l'emballage en chiffres - Édition 2008 » (Dossier réalisé par le SESSI))

carton est lui caractérisé par des établissements de plus grande taille : près de 30 % d'établissements ont 50 salariés et plus. Concernant l'industrie chimique, 10% de la centaine d'établissements implantés en région comptent plus de 100 salariés ; ils dépendent de sociétés nationales ou internationales.

(Source : Sirene 31/12/2006)

En 2006, au sein de ce groupe professionnel, le secteur d'activités le plus important en termes d'emplois salariés est celui des industries alimentaires. Trois secteurs d'activités du GFE ont un effectif salarié en légère augmentation : les industries alimentaires, l'industrie du caoutchouc - plastiques et la métallurgie, alors que les secteurs de l'industrie du papier et du carton, de l'industrie chimique et de la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques, ont un effectif salarié, plutôt en légère diminution.

## UN GFE DONT LA DUALITÉ REFLÈTE DEUX PERCEPTIONS DIFFÉRENTES ...

- **Une industrie lourde**, capitalistique dotée d'une image plutôt négative : soumise à une forte concurrence, rythmée par les crises, les délocalisations et les restructurations, peu attractive pour les jeunes ;
- **Une industrie de pointe**, de spécialité qui bénéficie classiquement d'une bonne image de marque ; elle se caractérise par une forte valeur ajoutée, de la croissance, un personnel qualifié (techniciens supérieurs, ingénieurs, chercheurs...).

## ... AVEC UNE RÉALITÉ SOCIO-ÉCONOMIQUE PLUS NUANCÉE

- **L'industrie lourde**, dans certains secteurs comme la chimie, semble sortie des grandes périodes d'adaptation et ne paraît plus subir d'importants changements organisationnels. Certains groupes, ayant donc atteint la fin de cette phase de restructurations, ont pu ainsi procéder à de nouveaux investissements (se rapportant entre autres à la recherche et à l'innovation), voire à de nouvelles acquisitions.
- **L'industrie de pointe** bénéficie d'atouts majeurs, la région Poitou-Charentes étant caractérisée par une tradition universitaire de longue date, qui lui offre un potentiel important, en termes de formation et de recherche. Pour autant, elle n'est pas à l'abri de certaines difficultés, comme d'arriver à « fixer » les innovations en les développant localement et ainsi générer des emplois en région.

## UN CONTEXTE INDUSTRIEL FORTEMENT CONCURRENTIEL

- **Les entreprises du GFE 08 doivent faire face à une importante concurrence dans ces secteurs d'activité**, cette concurrence étant notamment due à la différence des coûts de productivité entre l'Europe et les pays émergents en particulier en matière de coûts de main d'œuvre. Elles subissent en outre de nombreux aléas liés à la hausse du coût des ressources énergétiques (flambée du cours du pétrole, hausse continue du coût des énergies fossiles ...).

**Très dépendants des fournisseurs de matières premières et des clients**, les professionnels des industries de ce GFE subissent de ce fait une double pression, entre le manque de stabilité du cours des matières premières d'un côté et la pression des acheteurs imposant des prix de plus en plus bas de l'autre.

- **Dans un tel environnement, les acteurs de ces industries sont amenés à se montrer réactifs en faisant évoluer les produits de façon régulière et aussi en se spécialisant dans la fabrication de produits à forte valeur ajoutée** avec une orientation sur des activités de niche (éco conception, technologie du verre plat, chimie verte ...).

### **Les éco-industries en Poitou-Charentes**

Elles constituent un objectif clé pour le développement durable et un moteur dans la croissance verte.

Parmi les actions mises en œuvre par le Pôle de compétitivité des éco-industries, figure la promotion des agrocombustibles et des agrocarburants de nouvelle génération, afin de substituer au pétrole des énergies respectueuses de l'environnement (cf. unités pilotes travaillant à partir de déchets à Cognac et de microalgues au Vigeant).

La création, en novembre 2008, de la Société d'économie mixte **Valagro Carbone renouvelable** Poitou-Charentes s'inscrit aussi dans cet objectif de remplacement du carbone fossile par du carbone renouvelable et de création d'emplois dans le contexte de développement d'une agro-industrie régionale.

- Ces difficultés sont accrues, pour les établissements dépendant de groupes, par la **localisation de leurs centres de décision hors Poitou-Charentes (sauf pour le papier - carton)**. Les entreprises sises en région constituent donc, pour la plupart, des « centres de production ». Ce clivage entre capital d'un côté et production de l'autre peut se traduire par des difficultés pour les entreprises à disposer localement de marge de manœuvre et d'autonomie.

### **DES CONTRAINTES RÉGLEMENTAIRES QUI PÈSENT LOURD**

- **La préoccupation en matière de santé, hygiène et sécurité, de respect de l'environnement, est bien présente chez les professionnels de l'ensemble des secteurs industriels de ce GFE.** Ces derniers sont soumis à des contraintes environnementales importantes, qui induisent de l'innovation sur les produits et procédés.

Le poids de la réglementation et les contraintes qui en découlent induisent également un niveau de pénalisation supplémentaire par rapport à certaines entreprises étrangères non encore soumises à des règles aussi strictes. Ainsi, les différences d'application de réglementations telles que REACH peuvent conduire à des distorsions de concurrence.

En Poitou-Charentes on trouve ainsi un certain nombre d'installations industrielles classées, soumises à déclaration et à autorisation. Leur fonctionnement est très réglementé et sujet aux contrôles réguliers de structures telles que la DRIRE.

Ces sites sont contraints au respect d'un certain nombre de règles : formation du personnel à la connaissance et à la prévention des risques, obligation d'homologation pour le travail sur certains sites, production (par les responsables sécurité) d'études de danger, d'impact, de qualité de l'eau, etc.

**Pour autant, il semble que cette prise en compte et cette gestion des contraintes environnementales n'engendre pas de créations de postes, tout du moins dans les secteurs industriels de ce groupe professionnel.**

Même s'il n'y a pas de création de postes à proprement parler, il y a cependant un impact en termes de compétences et de qualifications attendues (cf. chapitre suivant sur la gestion des ressources humaines).

### **INNOVATION ET R&D, DES AXES MAJEURS**

- **Les entreprises de ce GFE ont bien évolué en matière d'innovation**, continuant à développer de nouveaux produits, privilégiant un **positionnement sur des marchés de niche**. De façon générale, la R&D s'appuie en Poitou-Charentes sur des partenariats tels que ceux initiés avec le pôle régional des éco-industries.

Les PME de ce groupe professionnel pratiquent la recherche et développement à leur niveau, avec des moyens financiers modestes, mais avec une adaptabilité très rapide aux besoins des clients. Elles ne développent pas toutes localement de fonction R&D. Pour elles, il est important de pouvoir s'appuyer en région sur des dispositifs et des réseaux d'aide à la recherche et au développement.

Pour les établissements appartenant à des groupes, l'activité R&D, après avoir subi d'importantes réorganisations, a été regroupée en fonctions support, entités réduites en effectifs et localisées en un même lieu (hors région, le plus souvent).

- Les professionnels de ces secteurs mentionnent que les budgets alloués à la R&D aujourd'hui sont globalement nettement moins importants que ce qu'ils pouvaient être il y a seulement 10 ans. De ce fait, les fonctions R&D au sein des entreprises en Poitou-Charentes sont beaucoup plus restreintes qu'elles ne l'étaient auparavant.

**Un enjeu majeur consiste donc à permettre aux industriels de ce GFE de rester en capacité d'investir de manière conséquente en R&D s'ils veulent maintenir la fabrication de produits performants.**

- **Dans un contexte de développement durable, le recours à des méthodes d'écoconception trouve une place de premier plan au sein du GFE 08.** Pour exemple, les emballages utilisant des matériaux d'origine végétale, biodégradables, sont en plein développement. En matière d'innovation, on trouve dans l'industrie chimique, en tête des applications innovantes, la « chimie verte ». Cette chimie tournée vers le développement durable a pour objectifs de limiter les pollutions en amont de la production, développer des procédés plus sûrs et moins coûteux en énergie, utiliser des matières renouvelables (végétales).

- **Conséquence de ces évolutions : des besoins accrus en spécialistes, notamment dans les domaines de la protection de l'environnement et de l'écotoxicologie.** Pour l'heure, le métier d'écotoxicologue, essentiellement industriel, reste méconnu et attire encore peu<sup>(14)</sup>.

**Concernant la recherche développement et l'innovation, les professionnels de ce GFE ne voient pas apparaître, au sein des entreprises de la région, de nouveaux métiers propres à ces domaines.** Des besoins en compétences pointues existent bien ; pour autant, les entreprises de ce GFE préfèrent externaliser ces emplois. En effet, il s'agit souvent pour elles de répondre à des besoins ponctuels pour lesquels elles font appel à des cabinets ou des bureaux d'études externes pour un apport de compétences spécifiques et limité dans le temps.

## ENJEUX ÉNERGÉTIQUES, ENVIRONNEMENTAUX, STRATÉGIES MISES EN ŒUVRE

- **Les investissements consentis dans les sites de production français, et a fortiori régionaux, sont dédiés en priorité à l'amélioration de la performance, de la sécurité et de l'impact environnemental des équipements de production.** Dans une perspective de rentabilité, pour certaines entreprises du secteur, de nouvelles capacités de production pourraient, à terme, se dessiner en Asie et en Amérique Latine, pays à fort taux de croissance.

- **L'énergie constituant l'un des tous premiers postes de dépenses pour les entreprises de ce GFE, différentes stratégies sont mises en œuvre afin de réduire les coûts au minimum.** Ainsi, la proximité des clients de ces industries et des fabricants joue un rôle important en faveur de l'optimisation des budgets de dépenses. S'ajoute à cette préoccupation financière la difficulté, dans certains secteurs de ce GFE, de transporter des produits fragiles ou très pondéreux, comme les emballages en verre ou en métal. Aussi, les industriels de l'emballage, notamment, favorisent-ils la proximité géographique des unités de fabrication et des sites de conditionnement.

(14) Une étude réalisée en mai 2008 dans le cadre du **Contrat d'Etudes Prospectives des industries chimiques** anticipe l'impact du règlement REACH sur les compétences. Elle souligne en particulier l'émergence et le renforcement dans les prochaines années de besoins en compétences toxicologiques et écotoxicologiques, sans toutefois que cela ne se traduise par un recrutement massif pour ce type de profil.

### **La réglementation REACH**

Lancé en 2001 et entré en vigueur le 1er juin 2007, le règlement européen REACH (**Registration, Evaluation, Authorization of Chemicals**) concerne l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances.

Cette réglementation institue l'Agence européenne des produits chimiques auprès de laquelle les fabricants et importateurs doivent enregistrer les substances qu'ils mettent sur le marché.

#### **Ses objectifs :**

- évaluer l'impact sur la santé et l'environnement des substances chimiques, par un enregistrement des nouvelles substances mises sur le marché ainsi que d'un tiers des substances chimiques existantes d'ici 2018,
- favoriser la substitution des substances les plus préoccupantes.

*Source : portail WK-HSQE, informations et solutions pour la prévention des risques dans les domaines HSE, QSE et QHSE*

• **L'un des enjeux pour les professionnels du GFE 08 est d'arriver à concilier cette recherche d'optimisation des dépenses avec la nécessité de respecter la réglementation, en réponse aux problématiques environnementales, écologiques, de santé, de sécurité ...**

• **En lien avec les préoccupations énergétiques, technologiques, et d'impact environnemental, les pratiques professionnelles évoluent, non seulement sur les méthodes de travail, mais aussi sur les produits et procédés :**

- Arrêt de l'utilisation de certains produits tels que l'ammoniac gaz ainsi que la substitution des produits CMR (Cancérogènes, Mutagènes et toxiques pour la Reproduction) ;
- Emploi de produits (ex. du chanvre) et de méthodes de substitution (recours à l'énergie solaire, exploitation de la biomasse ...) ;
- Récupération des produits toxiques et valorisation des déchets ;
- Diversification des activités (qui reste néanmoins un épiphénomène pour ce GFE). Un exemple de cette diversification consiste en la production d'énergie électrique à partir de déchets gazeux.

• **La tendance au renforcement de la réglementation pour la protection de l'environnement et des règles de sécurité sanitaire applicables à la fabrication des produits constitue un véritable enjeu pour les entreprises**, qui sont exposées à une concurrence provenant de pays où les exigences sont moindres.

Certaines entreprises constatent ainsi une distorsion qui les conduit à des choix stratégiques de positionnement qui peuvent aller jusqu'à l'abandon d'activités industrielles au profit d'activités de négoce.

## C. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

« En France, les ouvriers non qualifiés de type industriel sont de moins en moins nombreux. Avec un effectif de 1 million, ils représentaient 20 % de l'emploi non qualifié en 2007, contre 37 % en 1982. »

Source : INSEE PREMIERE N°1250 - juillet 2009 « Les employés et ouvriers non qualifiés - Un niveau de vie inférieur d'un quart à la moyenne des salariés », Yves Jauneau, division Études sociales, Insee

### ELÉVATION DU NIVEAU DE QUALIFICATION, DU NIVEAU DE COMPÉTENCES

• **Les industries du GFE 08 s'inscrivent dans un contexte général de diminution du nombre d'ouvriers non qualifiés de l'industrie. On constate également que le niveau de qualification des nouveaux salariés de l'industrie s'élève**, ce constat s'appliquant lui aussi au monde industriel dans son ensemble (au GFE 08 en particulier). L'une des raisons à ce mouvement d'élévation du niveau de qualification est la complexité des métiers du GFE et la nécessité de prise en compte dans le travail d'un ensemble de normes. **Le niveau de compétences s'élève donc aussi, en réponse aux besoins associés aux évolutions technologiques, à la complexité croissante des machines et procédés (cf. nouvelles conduites automatisées), à la compréhension de la réglementation.**

Dans ces secteurs à forte technologie, il s'agit d'être capable d'exercer des métiers qui font appel à une logique d'abstraction, de conceptualisation, ce qui nécessite d'avoir un niveau de compétences suffisant.

• **Pour les opérateurs notamment, le niveau minimum Bac professionnel est requis.** L'atteinte de ce niveau suppose que les personnes concernées soient aptes à comprendre le process complet de la partie dont ils sont responsables, à prendre en compte les normes existantes, à agir en autonomie dans leur travail.

Ces salariés réalisent aussi la maintenance de niveau 1 de leur entreprise sans que celle-ci ait besoin de faire appel à un service maintenance extérieur (on parlera, dans ce cas, de compétences associées).

En matière de qualification demandée, il y a des spécificités sectorielles au sein de ce GFE, avec des embauches pouvant débiter au-delà du niveau Bac professionnel. Ainsi, les techniciens de laboratoire sont-ils recrutés à Bac+2. Dans le secteur de la pharmacie, le niveau initial de recrutement, notamment par le biais des contrats de professionnalisation, tend vers le BTS.

Il y a donc une élévation du niveau de recrutement. Cela n'exclut pas, pour autant, de continuer à recruter des salariés non qualifiés, comme cela a été mentionné par un professionnel de la production de matériaux de construction. Dans son secteur, les recrutements se portent encore majoritairement sur des profils non qualifiés, le recours à des candidats qualifiés s'y faisant au cas par cas.

• **D'autre part, dans ces industries, des emplois, tels que la manutention, constituent des « postes d'entrée » dans l'entreprise**, laissant la possibilité au salarié d'une évolution professionnelle ultérieure à l'interne, pouvant passer par la formation professionnelle continue et l'acquisition de diplômes ou titres.

• **Les professionnels du GFE 08 témoignent ainsi du développement des CQP, en particulier de CQP de branches**, qui favorisent la montée en qualification. Cette mise en œuvre se fait sur des métiers types (opérateurs de production, pilotes de ligne...) et sur des métiers transverses (coordinateur animateur sécurité environnement).

Malgré tout, bien qu'il y ait élévation effective du niveau des qualifications, il peut encore y avoir des décalages entre la qualification à laquelle le salarié accède et le niveau du poste qu'il occupe.

## EVOLUTION VERS UNE PLURI COMPÉTENCES ...

• **Dans le même temps, les salariés du GFE 08 évoluent vers des profils mixtes (et non plus des profils types), profils nécessitant des pluri compétences** qui viennent compléter leur socle de compétences de base.

La tâche auparavant assignée à l'opérateur ou au technicien n'est plus aujourd'hui qu'un aspect de sa vie de professionnel. Il lui faut désormais posséder un large spectre de connaissances et de compétences, englobant la culture de son secteur d'activité et lui permettant de mieux appréhender le poste de travail dans son ensemble.

On demande aux opérateurs de production d'assurer non seulement le premier niveau de maintenance mais aussi de savoir gérer les dysfonctionnements. Ainsi, l'opérateur doit-il être capable d'analyser tous événements non désirés, de façon méthodique et respectueuse des règles, d'en définir le diagnostic puis de mettre en œuvre l'action corrective immédiate adéquate (y compris la transmission de la « bonne » information, dans la chaîne de process, à la « bonne » personne, c'est-à-dire celle qui prendra le relais pour intervenir).

• **La tendance est aussi à une forme de polyvalence<sup>(15)</sup> où se côtoient compétences en matière technique et en matière de relation client, notamment.** En plus de leurs tâches habituelles, les techniciens assurent ainsi de plus en plus souvent le service après-vente, devenant ainsi des interlocuteurs directs pour le client. **Cette compétence de relation avec le client pourrait jouer en faveur d'une attractivité accrue de ces métiers techniques.**

## ... VERS LA PROFESSIONNALISATION DE CERTAINS MÉTIERS

• **Il ne semble pas, à proprement parler, y avoir de métiers émergents dans ce GFE. En revanche, des métiers qui existaient déjà se professionnalisent.** Pour ce faire, certaines branches telles la pharmacie ou des secteurs tels celui du travail des matériaux de construction, créent des CQP, notamment des CQP d'opérateurs de production, pilotes de ligne. Ces CQP sont associés à des compétences accrues par rapport aux métiers initiaux, en matière de surveillance de procédés, de première maintenance, de contrôle, mais aussi en termes de connaissances et d'utilisation de l'informatique, de maîtrise de langues étrangères, telles que l'anglais ...

**Si l'on ne constate pas de nouveaux métiers, à proprement parler, au sein de ce groupe professionnel, on assiste néanmoins à l'installation dans les entreprises de fonctions de type transverse, telle que celle de coordinateur animateur sécurité environnement.**

## TRAVAILLER À AMÉLIORER L'IMAGE DES MÉTIERS

• **L'attractivité des métiers industriels (ceux du process particulièrement) est étroitement liée à la perception que l'on peut en avoir, entre bonne et mauvaise image.** Dans les faits, ces métiers gardent le plus souvent une connotation négative pour diverses raisons : une représentation encore proche des « temps modernes », un secteur synonyme de délocalisations pour beaucoup de gens, des fermetures d'entreprises et/ou des licenciements qui se multiplient, image souvent entretenue et relayée par les médias ...

**La difficulté à appréhender ces métiers repose également sur une représentation plus ou moins juste.** Si l'image est fautive, si les conditions de travail réelles sont meilleures que leur perception, il s'agit de travailler à améliorer la connaissance des métiers, ce qui permettra d'en faire évoluer l'image.

(15) Une étude du CEREQ, sur la diversité des compétences ouvrières, propose une classification des compétences mises en œuvre dans les activités industrielles. Parmi elles, figurent les compétences polyfonctionnelles, définissant la capacité à assurer des activités à finalité différenciée (fabrication, contrôle, maintenance ...). Cette notion est à distinguer de la polyvalence, qui se caractérise par l'étendue d'intervention au sein d'une même fonction.

• **A cette question de l’ambivalence des représentations liées au domaine industriel s’ajoute une problématique de lisibilité des métiers, ceux du process en particulier, et des formations qui s’y rattachent.**

Déjà, le repérage des différents secteurs industriels existants s’avère délicat pour une partie de la population, à l’exemple de la production papier- carton qui ne semble pas être toujours identifiée comme étant une activité de type industriel.

**Concernant les métiers eux-mêmes, le groupe d’experts ayant participé à cette démarche met en avant le caractère souvent peu explicite de la terminologie associée aux métiers (et formations) des industries de process.** En ce sens, des améliorations en matière d’intitulés, voire de contenu des référentiels emploi-formation restent à apporter pour faciliter la lecture de ce champ.

• **Compte tenu de leur manque d’attractivité, l’entrée dans ces métiers s’y fait souvent, pour les candidats, sur d’autres critères que l’intérêt pour la filière ou le secteur.** Le choix peut alors se fonder sur l’ancrage territorial et la proximité au domicile, illustrant en cela le manque de mobilité des candidats et pouvant expliquer, par ailleurs, que certaines personnes, surqualifiées par rapport au poste à pourvoir, postulent néanmoins.

## LE RECRUTEMENT DANS LE GFE 08

• **Le recrutement, dans ce groupe professionnel, se fonde de façon générale sur un niveau de qualification minimum requis équivalent au Bac professionnel.**

Dans des cas particuliers, les critères qui président au recrutement peuvent prendre des formes singulières. Certains sortants de formation sont plus recherchés pour une compétence particulière acquise en formation que pour les compétences acquises dans leur globalité.

Ainsi, les élèves de BTS ERO (Études et Réalisation d’Outillage), destinés, pour la plupart, à la fabrication de moules en plasturgie, sont, dans les faits, recherchés par les bureaux d’études parce qu’étant les seuls élèves en région manipulant Catia V5, logiciel de conception de haut niveau. On peut toutefois considérer ce cas bien particulier comme étant un épiphénomène ...

• **Les difficultés à recruter dans le GFE 08 semblent, en premier lieu, dues à la représentation négative qu’ont les candidats des métiers de l’industrie,** souvent associée aux problèmes engendrés par un contexte économique difficile. En outre, l’industrie pâtit d’une image passéiste qui perdure, sans prise en compte des évolutions positives qui ont pu avoir lieu.

**De leur côté, les professionnels de l’ensemble des secteurs soulignent que la principale difficulté qu’ils rencontrent, en matière d’embauche, est l’inadéquation des compétences au poste de travail à pourvoir,** certaines entreprises préférant recruter des personnes non qualifiées et les former elles-mêmes. On pourra pointer le décalage, parfois persistant, entre le degré d’exigence des recruteurs, en termes de niveau de qualification attendu et celui de la main-d’œuvre disponible sur le territoire.

• **Les difficultés de recrutement repérées dans ce GFE sont également liées à des facteurs tels que :**

- la taille des entreprises (des PME pour la plupart en région) qui ne sont pas toujours suffisamment outillées pour la gestion des ressources humaines, ne disposant pas de service dédié,
- la spécialisation de certaines entreprises qui fait que les candidats, souvent par méconnaissance de ces métiers, ne s’y présentent pas spontanément,
- une formation initiale des candidats parfois inadaptée à la demande des professionnels,
- le manque de mobilité des candidats.

• **En outre, les entreprises régionales rencontrent de réelles difficultés pour recruter du personnel qualifié sur certains emplois, ceux du process chimique en particulier.** Dans les grands groupes du GFE, sur ces profils, ce sont d’ailleurs les sortants d’écoles d’ingénieurs qui continuent à être embauchés prioritairement.

Lors des échanges en groupe témoin, un représentant de l'industrie chimique a souligné un problème de recrutement, fondé sur le manque de candidats locaux sur certains métiers comme les conducteurs d'appareils pour l'industrie chimique.

## LES PROFESSIONS ET LEURS ÉVOLUTIONS

- Etant donné le contexte fortement concurrentiel et la grande pression subie par les entreprises de ce groupe professionnel, il apparaît important pour les responsables des petites entreprises, souvent des techniciens au départ, d'intégrer une véritable approche commerciale dans l'exercice de leur métier. Par ailleurs, chaque salarié de PME dans ces secteurs d'activité est amené à acquérir une forme de polyvalence où se côtoient compétences techniques et compétences en relation client. Ainsi, les techniciens exercent également, quand ils le peuvent, le service après-vente. Ces évolutions en matière professionnelle rejoignent le constat suivant : **les PME se considèrent de moins en moins comme seulement productrices d'un produit, mais aussi productrices de services.**
- **Un constat commun aux industries de process qui composent ce GFE est qu'elles génèrent nécessairement et régulièrement de l'emploi hautement qualifié.** En effet, elles utilisent des techniques performantes en constante évolution, développant des produits à forte valeur ajoutée, ce qui implique des besoins de compétences plus pointues et des recrutements à des niveaux plus élevés dans ces secteurs.
- **Par ailleurs, les professionnels du GFE 08 parlent aussi de féminisation en voie d'avancement pour certains métiers, en particulier sur les fonctions de la production industrielle.** Ce phénomène s'explique notamment par l'amélioration des conditions du travail, ce qui peut s'illustrer, pour les opérateurs de fabrication, par l'utilisation de pupitres de commande et de surveillance des machines.

### Emploi et métiers des industries de process : perspectives d'avenir

**Le Centre d'Analyses Stratégiques (C.A.S.) a publié un rapport intitulé : "les Métiers en 2015", fruit de la collaboration entre les ressources statistiques de l'Etat et le Ministère chargé de l'emploi.**

**Parmi les 18 domaines professionnels analysés figurent les industries de process.**

En valeur absolue, les ouvriers non qualifiés des industries de process connaîtront, d'ici à 2015, une décreue significative des postes à pourvoir alors que les ouvriers qualifiés seront très recherchés, tout comme les techniciens et agents de maîtrise. Néanmoins, compte tenu du solde entre les créations nettes d'emplois et les départs de l'emploi d'ici 2015, le nombre de postes à pourvoir dans l'ensemble du secteur représentera, annuellement, environ 3% de l'effectif de la profession.

Concernant l'avenir des métiers du process industriel, les idées force abordées dans ce rapport ont trait à :

- une part importante des départs en retraite chez les ouvriers qualifiés et techniciens,
- la persistance de la sensibilité de ces industries aux notions de technicité, de recherche et innovation, d'automatisation, de compétitivité et d'adaptabilité, ainsi qu'à la variabilité des coûts des matières premières et de l'énergie,
- la mobilité intersectorielle des compétences en conduite des process automatisés, notamment.

## D. OFFRE DE FORMATION RÉGIONALE

**Les professionnels considèrent que la formation initiale constitue le socle commun de ce GFE, les spécificités « métiers » s'acquérant par le biais de la formation continue.**

Les formations du GFE 08 sont pour l'essentiel dispensées par la voie scolaire, avec une faible utilisation de l'apprentissage due à la fois à un recours à ce dispositif limité pour beaucoup d'employeurs de ces secteurs mais aussi à la désaffection des candidats quant au choix de l'apprentissage.

Parmi les raisons possibles à cette désaffection figure la méconnaissance de ces métiers via l'apprentissage. Par ailleurs, dans ces secteurs d'activité, les pratiques des entreprises de la région semblent privilégier l'usage des contrats de professionnalisation.

Une autre raison invoquée fait référence à la problématique de créer des filières en apprentissage spécifiques à des secteurs alors même que ces secteurs ne présentent pas toujours une concentration suffisante en termes d'emploi dans la région.

### LE MANQUE D'ATTRACTIVITÉ DES FORMATIONS INDUSTRIELLES

**Outre une mauvaise image attachée de façon récurrente au monde industriel, la responsabilité de ce manque d'attractivité est partagée et les raisons apparaissent le plus souvent liées à un déficit d'information :**

- Informations souvent insuffisamment claires concernant l'orientation des élèves vers telle ou telle filière de formation, mais aussi les suites possibles une fois la formation terminée (quelles possibilités de poursuite en formation ou d'insertion professionnelle ...)
- Manque d'implication, de la part de certaines entreprises, à recevoir et informer les jeunes sur la réalité des métiers de ce GFE, les visites étant souvent limitées pour des raisons de sécurité, en lien avec des contraintes lourdes à respecter ;
- Méconnaissance du monde de l'entreprise et de ses métiers, de la part de certains enseignants...

### UNE LISIBILITÉ LIMITÉE : DES FORMATIONS, DES MÉTIERS, DE LEUR CORRÉLATION

**• Les métiers de ce GFE manquent parfois de lisibilité pour le grand public, lequel, d'une manière générale, méconnaît les métiers industriels** (hormis certains comme ceux de la mécanique). S'ajoute à cela un manque de lisibilité des filières de formation du GFE.

Quand on pense industrie de process, on n'en envisage pas nécessairement toutes les facettes, qu'il s'agisse de ses métiers ou des formations qui y mènent. De plus, à l'issue d'une formation donnée peut s'offrir un vaste panel de choix possibles, que ce soit en termes de poursuite d'études ou d'insertion professionnelle vers de nombreux métiers et avec des possibilités d'exercice dans des secteurs très diversifiés.

**• Les entrepreneurs rencontrent des problèmes de repérage dans ce GFE. De fait, les formations y sont plus générales que professionnelles, tout en revêtant un caractère technique.** Pour un industriel donné, c'est donc une petite partie de la formation qui va répondre à sa demande. A une formation correspondront non seulement plusieurs métiers, mais aussi plusieurs types d'entreprises. Pour exemple, une formation en BTS plasturgie peut conduire à une dizaine de métiers différents, dans des branches (et structures) très différentes, comme l'agroalimentaire avec la fabrication de barquettes, laquelle fait appel à des procédés thermoplastiques.

**• Globalement, on peut parler d'un manque de lisibilité des compétences liées à ce groupe professionnel.** Cela peut engendrer des problèmes de définition de postes à pourvoir, d'où des difficultés à opérer les recrutements à tous niveaux (également au sein du corps des enseignants de formations en lien avec les métiers de ce GFE).

**Des initiatives sont mises en œuvre par les branches professionnelles, depuis longtemps parfois, afin d'améliorer la diffusion de l'information sur les métiers et les formations de ce GFE, favoriser le rapprochement école entreprise.**

Une mission école entreprise a ainsi été créée au rectorat, hébergée au sein de la DAFPIC (Délégation Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue). Elle correspond à l'ex CR3E et a pour objectif de jouer un rôle d'interface entre le monde économique et le monde de l'éducation.

**Malgré tous ces efforts, les professionnels, tant de l'entreprise que de l'éducation, font le constat de la nécessité d'améliorer encore le lien école-entreprise, en continuant de développer la connaissance et la coopération mutuelles.**

## LA FORMATION INITIALE

En Poitou-Charentes, en 2008, toutes voies confondues (apprentissage et voie scolaire), les formations initiales les plus fréquentées dans ce GFE sont les DUT, puis les Bacs technologiques, suivies des licences professionnelles et des BEP. Les domaines de formation de prédilection y sont la « chimie, biochimie, pharmacie, laboratoire » puis la « plasturgie, mesures physiques (matériaux et contrôles physicochimiques) ». Autre constat : les effectifs de formés restent majoritairement masculins à l'exception du domaine des laboratoires.

On note également un faible volume de sortants de ce GFE issus de formation initiale, ce qui pose la question du renouvellement des effectifs.

• **Bien que les BEP fassent partie des formations les plus fréquentées de ce GFE en région, les professionnels consultés considèrent que ces diplômes ne constituent pas un niveau insérant. En revanche, le niveau Bac professionnel est cité comme étant le niveau de référence pour l'insertion des formés.** En outre, les titulaires de Bac professionnel se voient proposer plus facilement des contrats d'apprentissage que les titulaires de BEP.

**Les diplômés de BTS (notamment les « pilotes de gestion ») sont aussi recherchés, car reconnus par les professionnels de ce groupe comme ayant des compétences transversales** adaptables à différents secteurs d'activités au sein du GFE 08.

**La rénovation des diplômes, et notamment la mise en œuvre du Bac Professionnel en 3 ans, soulève, dans ce GFE comme ailleurs, nombre d'interrogations.** Les professionnels se demandent notamment de quelle façon seront adaptés les contenus de formation afin de répondre aux nouveaux formats de diplômes et quelle sera l'incidence, à leur niveau, en termes de gestion des stages et périodes en entreprise.

• **Selon l'appréciation des participants à cette démarche de diagnostic, l'offre de formation initiale dans ce GFE s'avère globalement suffisante en volume et en niveaux proposés.**

En chimie, par exemple, le spectre des qualifications offertes en région est large et s'étale sur plusieurs niveaux : sections de bac STL Chimie, DUT Chimie, licences professionnelles (ouverture d'une licence pro « procédés de dépollution et de valorisation » en 2009 à l'IUT de Poitiers), masters, école d'ingénieurs ESIP ...

Quant au secteur de la plasturgie, l'unique établissement dispensant des formations dans ce domaine, en Poitou-Charentes, le lycée Marcel Dassault à Rochefort, apparaît comme proposant une offre suffisamment large dans ce domaine. Cependant, les industriels du secteur disent rencontrer d'énormes difficultés à recruter des candidats dans ces métiers, et ce malgré l'existence d'emplois à pourvoir. Ce dernier point renvoie notamment au problème récurrent de l'attractivité des métiers industriels. Une autre raison évoquée par les experts lors des échanges du groupe témoin réside en le fait que les jeunes formés préfèrent parfois poursuivre leurs études pour acquérir de nouvelles qualifications et ainsi pouvoir se tourner vers des métiers qu'ils jugent plus attractifs dans d'autres secteurs, d'autres branches, voire d'autres territoires.

• **En ce qui concerne les industries de pointe, les professionnels ont le sentiment que les formations dispensées en région n'évoluent pas suffisamment en rapport avec les évolutions constatées dans les secteurs d'activité du GFE 08.** En particulier, il n'existe pas pour l'instant en Poitou-Charentes, de formation dédiée à des spécialités comme la chimie verte.

## LA FORMATION CONTINUE ET SES DISPOSITIFS

- **La formation continue au sein du GFE 08 apparaît comme une modalité privilégiée pour la mise à niveau des salariés.** Elle vise l'adaptation au poste de travail et passe par une meilleure prise en compte des évolutions des produits et process.

**Ainsi, on constate dans ce GFE un recours accru à la formation interne, notamment par le biais des périodes de professionnalisation** qui permettent de privilégier les compétences disponibles dans l'entreprise, plutôt que de recruter du personnel spécialisé à l'externe. Les périodes de professionnalisation sont notamment utilisées en réponse à des besoins de formation au management de premier niveau, sur des postes de production.

- **Il semble que la formation continue ne permette pas, la plupart du temps, la reconversion des actifs de ce GFE.** En effet, les salariés qui en sont bénéficiaires, reçoivent majoritairement une formation spécifique au poste de travail occupé au sein de leur entreprise, formation qui n'est pas toujours certifiante. De ce fait, les compétences acquises par le salarié, non reconnues hors de son contexte de travail, s'avèrent difficilement transférables à d'autres postes de travail, d'autres entreprises, voire d'autres secteurs professionnels proches.

**Les CQP, de plus en plus développés dans ce GFE, constituent un moyen de valoriser le travail et les compétences acquises tout au long du parcours professionnel des salariés, permettant aussi leur transférabilité.** Cependant, il n'existe pas toujours de corrélation et de passerelle entre ces différents CQP. C'est d'ailleurs une question en suspens que la mise en place de CQP intersectoriels.

**Pour les deux raisons évoquées précédemment, le développement de la VAE apparaît un enjeu important pour les actifs du GFE 08, en termes de sécurisation des parcours professionnels.** Les professionnels interrogés dans le cadre de ce diagnostic constatent à ce sujet une augmentation (toute relative) du recours à la VAE au sein de ce groupe formation emploi.

- **Les différences de recours aux dispositifs de la formation continue au sein du GFE 08 dans notre région reflètent les tendances nationales** tous secteurs confondus, mais reflètent également les spécificités, entre autres culturelles des secteurs présents dans ce GFE.

Ainsi, concernant **le DIF**, après un décollage en 2007, un développement de ce dispositif est de nouveau prévu pour 2009, dû au fait que, le dispositif ayant été mis en place en 2004, un grand nombre de salariés arrivera donc en 2010 au terme de la période de 6 ans au cours de laquelle il auront cumulé leur crédit d'heures de formation.

Toutefois, ce développement reste à moduler selon le secteur d'activité et les accords de branche en vigueur.

**De manière générale, le DIF reste très peu utilisé dans le cadre des catalogues de formations techniques, spécifiques « métiers industriels », et est par contre très utilisé dans le domaine des langues et de l'informatique.**

Quant à la **période de professionnalisation**, les entreprises l'ont, semble-t-il, largement utilisée jusqu'en 2007. Depuis 2008, les professionnels du GFE 08, notent une baisse du recours aux périodes de professionnalisation, due à la conjoncture économique et à une forme d'attentisme de la part des employeurs, mais aussi à la suppression, en début d'année 2008, de mesures financières incitatives à l'embauche.

- **D'après les professionnels de ce GFE, il semble qu'il n'y ait pas de profils types pour les bénéficiaires de formation continue**, la décision résidant plus sur des critères liés au poste de travail occupé qu'à la catégorie socioprofessionnelle ou au niveau initial du salarié.

## E. CONCLUSION

Tout au long de la démarche ARGOS, la richesse des échanges au sein du groupe d'experts du GFE 08 a permis le recueil des éléments d'analyse et de diagnostic de la relation emploi formation dans ce groupe. Point d'orgue de la construction de ce diagnostic partagé, la journée de consultation du groupe témoin, le 27 mars 2009, a favorisé l'émergence des propositions et axes de progrès suivants :

- **Travailler sur les représentations concernant les formations et métiers industriels**, ce qui passe par une amélioration de leur lisibilité et des travaux d'ingénierie permettant de faire évoluer les référentiels d'emploi, d'activités et de compétences au plus près des réalités des emplois.  
Dans le même ordre d'idées, permettre de se débarrasser des idées préconçues quant au manque de possibilités liées au choix d'une formation technique et faire mieux connaître la réalité des professions, au delà de certains clichés.
- **Adopter une approche « compétences » plutôt que « filière »**, ce qui passe par un repérage des potentiels au sein des entreprises et implique la mise en œuvre d'une montée en compétences des salariés pour occuper les postes de demain.
- **Favoriser les mobilités interprofessionnelles, intersectorielles, voire interbranches** afin, notamment, d'éviter les ruptures en cas de licenciement en permettant le transfert des demandeurs d'emploi vers des secteurs moins touchés par les difficultés conjoncturelles.
- **Améliorer, développer la relation école-entreprise** et, au-delà, continuer à favoriser le lien enseignement-branche professionnelle, avec la nécessité d'une meilleure connaissance mutuelle (développement des échanges) et d'une coopération approfondie (renforcement des partenariats).
- **Continuer à promouvoir le tutorat et encourager la formation du personnel qui accompagne en tant que tuteur**, au sein de l'entreprise.
- **Former la maîtrise intermédiaire au management**, avec un accent mis sur l'importance de l'accompagnement de ces salariés formés.
- **Envisager des logiques de financement de la formation permettant de favoriser d'avantage la mixité des publics**, ce qui éviterait sans doute certaines fermetures de sections, que ce soit en formation initiale ou continue.

**En résumé :**

Le GFE 08 s'inscrit dans un contexte concurrentiel fort dans lequel les entreprises visent la compétitivité, tout en conciliant une recherche permanente d'optimisation des dépenses dans le respect de nombreuses contraintes (droit social, qualité, environnement, hygiène industrielle, sécurité, transport ...).

Les évolutions dans ce GFE (technologiques, organisationnelles), en lien avec les activités industrielles qui le composent, modifient les métiers, ainsi que les compétences nécessaires à leur exécution. Dans ces secteurs d'activité, la constance des évolutions technologiques implique, pour les entreprises, de s'adapter en permanence et de se montrer réactif, notamment en se spécialisant dans la fabrication de produits à forte valeur ajoutée et en développant l'innovation.

Cette obligation de performance a pour effet l'élévation du niveau de qualification des salariés, et implique sans doute des changements dans la gestion des ressources humaines, en matière de gestion de l'attractivité des métiers et d'évolution de carrières.

### III. CHIFFRES CLÉS

Le recensement de ces chiffres sur les activités, les formations et l'emploi du GFE a été réalisé avec le concours précieux de Juliette MANGIN de l'IAAT.

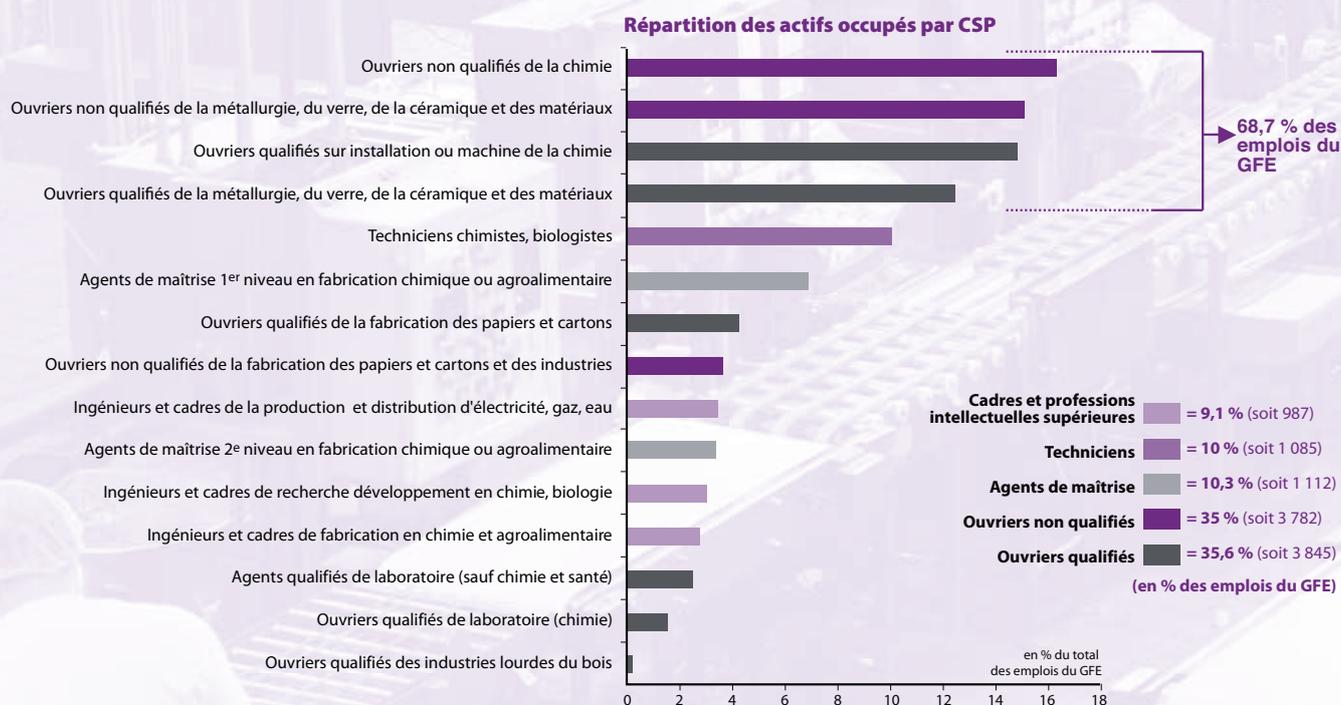
#### L'EMPLOI

##### L'emploi en 1999

**10 811** actifs occupés en 1999 soit 1,7% de la population active régionale

- Près de 30 % sont localisés dans la Vienne,
- 26,9 % en Charente,
- 26,4 % en Charente-Maritime,
- 17,3 % dans les Deux-Sèvres.

##### Professions les plus représentées en 1999 (Source : INSEE, RP 1999)



##### Caractéristiques des actifs occupés du GFE en 1999

=> **Un GFE fortement (et de plus en plus) masculin en termes d'emplois occupés**

80% des professionnels du GFE sont des hommes (soit 8 591)

Une part des femmes en diminution entre 1990 et 1999

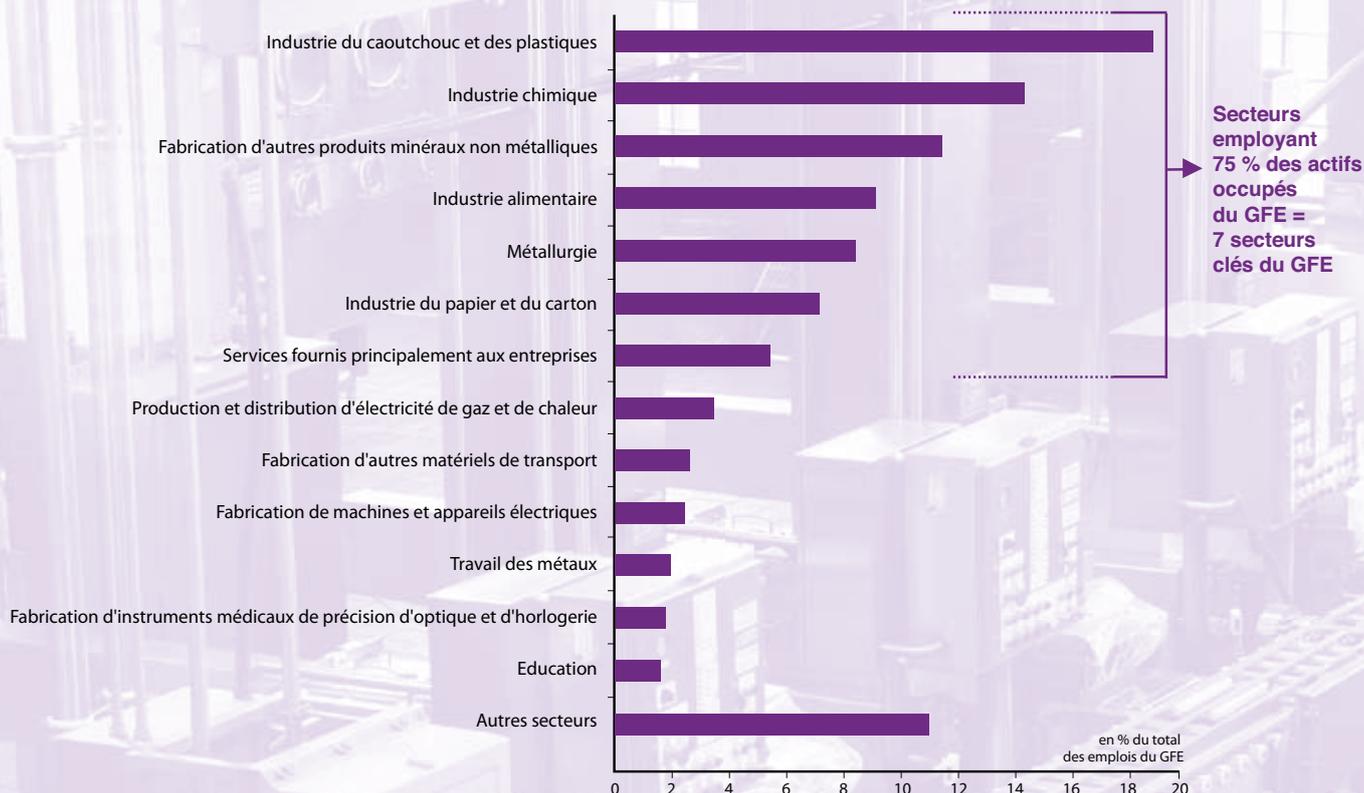
=> **Une population active relativement jeune sur le GFE**

Un âge moyen entre 37 et 43 ans, selon les professions

=> **Des niveaux de formation de plus en plus élevés**

## Secteurs d'activité clés du GFE en 1999 (Source : INSEE, RP 1999)

### Répartition des actifs occupés par secteur d'activités



## LE MARCHÉ DU TRAVAIL

### Les demandeurs d'emploi de catégories 1 et 6 au 31 mars 2008

- 1 214 demandeurs d'emploi

En diminution de 30 % entre 2004 et 2008

**Ce sont :**

- 55 % d'hommes

En diminution de 35%

- 31 % de demandeurs d'emploi longue durée

En diminution de 35 %

51 % de femmes

- 3 métiers ressortent de l'analyse de la demande d'emploi (DE)

<b>Conducteurs d'installation des industries chimiques, de production d'énergie et agroalimentaires</b>	➤ <b>Caractéristiques de la DE homme et de la DE Femme</b>	➤ <b>Caractéristiques de la DE longue durée</b>
<b>Personnel des fonctions transsectorielles aux industries de process</b>		
<b>Cadres techniques de préparation de la production</b>	➤ <b>Caractéristique supplémentaire de la DE homme</b>	

## Zoom sur les jeunes demandeurs d'emploi au 31 mars 2008, toutes catégories confondues

(Source : DRTEFP 2008)

- 559 demandeurs d'emploi de moins de 30 ans
- Des niveaux de formations élevés

- 22 % de Bac+2
- 25 % de Bac+3 et plus

➤ 64 % des jeunes demandeurs d'emploi ont un niveau de formation supérieur au Bac.

- 27 % ont un niveau BEPC, BEP, CAP

### L'OFFRE D'EMPLOI 2007

- 1 837 offres d'emploi comptabilisées par l'ANPE  
Une offre en augmentation (+ 640 offres entre 2004 et 2007)
- Un taux de satisfaction élevé
- Ce sont :

- 57,2 % d'offres temporaires

➤ En augmentation

- 33,5 % d'offres durables

➤ En diminution

- 9,3 % d'offres occasionnelles

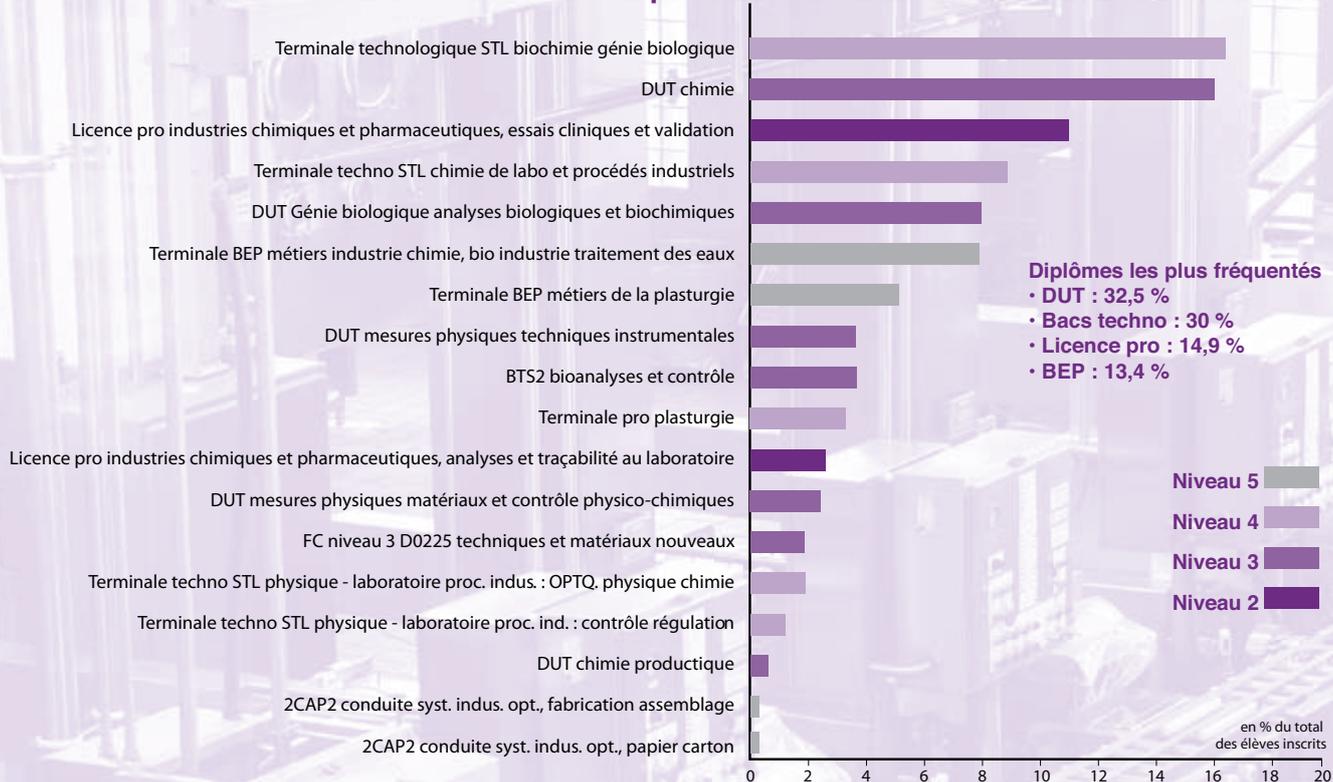
➤ En diminution

### LA FORMATION

#### La formation initiale Année scolaire 2007/2008

- 553 élèves et apprentis inscrits
- Répartis dans
  - 15 établissements scolaires de la région
  - 8 diplômes du CAP à la licence professionnelle
  - 18 spécialités
- 51,4 % étudient dans un établissement de la Vienne
- 41 % en Charente-Maritime
- 5,4 % en Deux-Sèvres
- 2,2 % en Charente
- Effectifs majoritairement masculins
  - 52% soit 289 élèves
- 2,5 % d'apprentis, concentrés sur une seule formation  
14 élèves

### Répartition des effectifs inscrits à la rentrée 2007/2008 sur le GFE



Source : Rectorat, DRAF, DRASS, Région - Année Scolaire 2007 / 2008

**La formation professionnelle continue Année 2007** (Source : AFPA, Assedic, CNASEA, DRTEFP, Région Poitou-Charentes - Année civile 2006)

- **100 formations professionnelles continues sur financement public**
  - **54 suivies par un public de moins de 26 ans**  
Avec pour les 3/4 des formations de moins de 300 heures
  - **46 suivies par un public de plus de 26 ans**  
Dont 70 % sont des formations de plus de 300 heures
- **70 sont des formations de niveau 5**

# ANNEXE 1

## LISTE DES PERSONNES AYANT PARTICIPÉ AU GROUPE TÉMOIN DU GFE 8

### NOM Prénom

AUBINEAU Jacky  
BANCAUD Thierry  
BILLAUD Thierry  
BIOJOUX Sophie  
BONILLO Valère  
BOULARD Jean-Christophe  
BREARD Catherine  
CASTRO Pierre  
CHANTERAUD Alain  
CHENE JM  
DEBAST Luc  
DELIAS Laurent  
DRION Kévin  
ENTZ Catherine  
FAUCHER Jean-Luc  
FAUGERAS Philippe  
GAUTIER Pascal  
GIBERT Liliane  
HA Laurent  
JOUHET Erika  
JOUVENTIN Dominique  
JULIEN Stéphane  
LUZINEAU Marie-Chantal  
MANGIN Juliette  
MASSON Jean-Marie  
MILCENT Régine  
OURLIAC Guy  
PARISOT Jean Pierre  
PIGNON Pascal  
ROUVREAU Serge  
ROUZEAU Jean Pierre  
SIMONIN Christian  
SOUIL Jean Michel  
TEYSSIER Valérie  
VERRET Patrice  
WILLEMS Eliane

### STRUCTURE

Lycée Saint Jacques de Compostelle  
Lafarge ciments  
LGT La Venise verte  
Région Poitou-Charentes  
AFPA Nord-Vienne Châtelleraut  
CCI Angoulême  
GRETA 16  
LGT La Venise verte  
Rectorat (IEN - ET)  
Groupe TOR Saint Michel  
CIFOP-CFAI16  
Groupe TERREAL  
Rhodia Opérations  
Union des industries chimiques Poitou-Charentes-Limousin  
Groupe OTOR St Michel  
Rectorat - DAFPIC  
PLASTIFAF  
CIO de Confolens  
REVICO  
Région Poitou-Charentes  
ARFTLV  
FORMAPAP  
CCI La Rochelle  
IAAT  
Hennessy Cognac  
ARFTLV  
Université de Toulouse  
AFPA Nord-Vienne Châtelleraut  
RHODIA  
Lycée polyvalent Marcel Dassault  
PLASTI ouest Délégation Poitou-Charentes  
ENILIA ENSMIC  
I.U.T. 86 - Département chimie  
Mission locale d'Angoulême  
Mission locale d'insertion du Poitou  
C2P

## ANNEXE 2

### LEXIQUE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
ARGOS	Analyse Régionale pour les Grandes Orientations du Schéma des formations
ASSEDIC	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BEPC	Brevet d'Etudes de Premier Cycle
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEP	Certificat d'Etudes Primaires
CESR	Conseil économique et social régional
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CM	Chambre de Métiers
CNASEA	Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitation Agricoles
CPA	Classe Préparatoire à l'Apprentissage
CPPN	Classe Pré-Professionnelle de Niveau
DEFM	Demandeur d'Emploi en Fin de Mois
DEUG	Diplôme d'Etudes Universitaires Générales
DRAF	Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt
DRASS	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
DRTEFP	Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
FCIL	Formation Complémentaire d'Initiative Locale
FONGECIF	FONds de GEstion des Congés Individuels de Formation
GFE	Groupe Formation Emploi
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IUT	Institut Universitaire de Technologie
LEAP	Lycée d'Enseignement Agricole Privé
LEGTA	Lycée d'Enseignement Général, Technologique et Agricole
LIRHE	Laboratoire Interdisciplinaire de recherche en Ressources Humaines et Emploi
LP	Lycée Professionnel
LPA	Lycée Professionnel Agricole
LPP	Lycée Professionnel Privé
LTPR	Lycée Technologique et Professionnel Rural
MFREO	Maison Familiale Rurale d'Education et d'Orientation
MSA	Mutualité sociale agricole
NAF	Nomenclature d'Activités Françaises
NSF	Nomenclature des Spécialités de Formation
OREF	Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation
ROME	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
RP	Recensement de la Population
SIRENE	Système Informatique pour le Répertoire des Entreprises et de leurs Établissements
UFR	Unité de Formation et de Recherche

# ANNEXE 3

## PRINCIPALES NOMENCLATURES

### Niveaux de formation définis par la circulaire interministérielle n°11-67-300 du 11 juillet 1967

**Niveau 6** : sorties du premier cycle du second degré (6ème, 5ème, 4ème) et des formations pré-professionnelles en un an (CEP, CPPN et CPA)

**Niveau 5 bis** : sorties de 3ème et des classes de second cycle court avant l'année terminale (dans les statistiques officielles, le niveau 6 inclut souvent le niveau 5 bis)

**Niveau 5** : sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels et abandon de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale

**Niveau 4** : sorties des classes terminales du second cycle long et abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau 3

**Niveau 3** : sorties avec un diplôme de niveau BAC + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles de formation sanitaire et sociale, etc...)

**Niveaux 2 et 1** : sorties avec un diplôme de second ou troisième cycle universitaire ou un diplôme de grandes écoles

### Types d'emplois

**Emplois d'exécution** : ouvriers non-qualifiés, ouvriers qualifiés, artisans

**Emplois intermédiaires** : agents de maîtrise et techniciens

**Emplois cadres** : ingénieurs, cadres, personnels navigants techniques

### Catégories de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi

**Catégorie 1** : personnes sans emploi immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à plein temps, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

**Catégorie 2** : personnes sans emploi immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

**Catégorie 3** : personnes sans emploi immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier y compris de très courte durée, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

**Catégorie 4** : personnes sans emploi non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi

**Catégorie 5** : personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi (tel que CES)

Trois nouvelles catégories (6, 7 et 8) existent depuis juin 1995 concernant les personnes ayant exercé plus de 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande à plein temps et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

**Catégorie 6** : personnes non immédiatement disponibles, à la recherche d'un autre emploi à durée indéterminée

**Catégorie 7** : personnes non immédiatement disponibles, à la recherche d'un autre emploi à durée indéterminée à temps partiel et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

**Catégorie 8** : personnes non immédiatement disponibles, à la recherche d'un autre emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier y compris de très courte durée et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

## ANNEXE 4 - WEBOGRAPHIE

industrie-jeunes.fr

<http://www.industrie-jeunes.fr>

L'industrie en Poitou-Charentes

<http://www.industrie-poitou-charentes.org>

• **MATERIAUX DE CONSTRUCTION – VERRE – CERAMIQUES**

Forcemat : <http://www.forcemat.com/>

Fédération Française des Professionnels du Verre :

<http://www.ffpv.com>

• **CAOUTCHOUCS – PLASTIQUES – COMPOSITES**

Observatoire national paritaire prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie :

<http://www.observatoire-plasturgie.com>

Plastifaf : <http://www.plastifaf.com/>

Profession Plastique : <http://www.proplast.org>

Plasturgie éducation : <http://www.plasturgieducation.org/>

Fédération de la plasturgie : <http://www.laplasturgie.fr/index.php>

Europlastic : <http://www.europlastic.org>

• **PAPIER – CARTON – PATE**

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries papiers et cartons : <http://www.lesindustriespapierscartons.org/site/index.php>

Institut pour la Recherche et la Formation professionnelle des Industries Papetières : <http://www.irfip.org>

Confédération française de l'industrie des papiers, cartons et celluloses : <http://www.copacel.fr>

Formapap : <http://www.formapap.com/>

France Emballage : <http://www.france-emballage.org>

• **CHIMIE – PHARMACIE**

C2P Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Industries Chimiques, Pétrolières et Pharmaceutiques :

<http://www.opcac2p.asso.fr>

Les entreprises du médicament : <http://www.leem.org>

Union des industries chimiques : <http://www.uic.fr/>

Société Française de Chimie : <http://www.sfc.fr>

Les métiers de la chimie : <http://www.lesmetiersdelachimie.com/>

OPMQ et de la diversité dans les industries chimiques :

<http://www.observatoireindustrieschimiques.com>

Union française des industries pétrolières :

<http://www.ufip.fr>

### L'EMPLOI – LES MÉTIERS

Données sur l'emploi

• **CAOUTCHOUCS – PLASTIQUES – COMPOSITES**

Une démarche concertée pour répondre aux besoins en qualification de la branche plasturgie [http://www.industrie.afpa.fr/LDI9\\_basseDef.pdf](http://www.industrie.afpa.fr/LDI9_basseDef.pdf)

INTERNET : AFPA. *La lettre de l'industrie*. N° 9, janvier 2009, p. 9.

Les métiers de la plasturgie

Actualités du portail <http://www.arftlv.org> - mars 2009

Plasturgie : signature d'une convention nationale entre l'AFPA et la Fédération

Contact : Fédération de la Plasturgie - Département Emploi-Formation - Tél. 01 44 01 16 19

Actualités du portail <http://www.arftlv.org> - novembre 2007

• **CHIMIE – PHARMACIE**

Les entreprises de l'industrie pharmaceutique

<http://www.leem.org/medicament/les-entreprises-de-l-industrie-pharmaceutique-394.htm>

INTERNET : LEEM, juin 2008.

Etude prospective sur les métiers et l'emploi : quelle sera la tendance d'évolution des métiers dans les entreprises du médicament face aux défis majeurs du secteur ?

<http://www.leem.org/publications/135/prospective-sur-les-metiers-et-l-emploi-dans-les-entreprises-du-medicament-a-5-et-10-ans-410.htm>

INTERNET : LEEM, 2004, 63 p.

Données sur les métiers

La mobilité entre métiers

ARTICLE : DARES. *PREMIERES SYNTHESSES*, 05.3, janvier 2009, 12 p.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2009.01-05.3-2.pdf> - Réf. : 6789

Les métiers en 2015

DOCUMENT NUMERIQUE : CHARDON Olivier, ESTRADE Marc-Antoine, CENTRE ANALYSE STRATEGIQUE, DARES, 1/1/2007, 179 p.

[http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_metiers\\_2015.pdf](http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_metiers_2015.pdf)

Ouvriers non qualifiés des industries de process

[http://www.insee.fr/fr/insee\\_regions/poitou-charentes/publi/metiers/fichee0\\_a.htm](http://www.insee.fr/fr/insee_regions/poitou-charentes/publi/metiers/fichee0_a.htm)

## Ouvriers qualifiés des industries de process

[http://www.insee.fr/fr/insee\\_regions/poitou-charentes/publi/metiers/fichee1\\_a.htm](http://www.insee.fr/fr/insee_regions/poitou-charentes/publi/metiers/fichee1_a.htm)

## Techniciens, agents de maîtrise des industries de process

[http://www.insee.fr/fr/insee\\_regions/poitou-charentes/publi/metiers/fichee2\\_a.htm](http://www.insee.fr/fr/insee_regions/poitou-charentes/publi/metiers/fichee2_a.htm)

### • MATERIAUX DE CONSTRUCTION – VERRE - CERAMIQUES

[pp. 110-130 : **personnel des industries de process dans le travail du verre et les matériaux de construction...**]

<http://www.anpe.fr/espacecandidat/romeligne/RIIndex.do>

OUVRAGE : ANPE, LA DOCUMENTATION FRANCAISE, 1/1/1999, 280 p. Réf. : I2870d

### Carrières et matériaux de constructions

[http://www.cariforep-mp.asso.fr/files/pointdoc/ptdoc\\_passerelle.pdf](http://www.cariforep-mp.asso.fr/files/pointdoc/ptdoc_passerelle.pdf)

INTERNET : CARIF Midi-Pyrénées. *Point doc.* octobre 2008

### • CAOUTCHOUCS – PLASTIQUES - COMPOSITES

#### Guide pratique des Métiers de la Plasturgie

<http://www.laplasturgie.fr/communiques/guidemetiers2007.pdf>

INTERNET : Fédération de la plasturgie, 8 p.

### • PAPIER – CARTON – PATES

#### Les métiers de l'industrie : Les métiers de l'Industrie Papetière

<http://www.copacel.fr/FHtm/ComMetiers.htm>

INTERNET : COPACEL

### • CHIMIE – PHARMACIE

#### Répertoire des Métiers des Industries Chimiques

[http://www.observatoireindustrieschimiques.com/fr/repertoiremetiers/page\\_tout\\_metiers.php](http://www.observatoireindustrieschimiques.com/fr/repertoiremetiers/page_tout_metiers.php)

INTERNET : Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et de la Diversité des industries chimiques, 2006

## LA FORMATION

### Rôle et accords des branches, Certifications, Titres professionnels, Diplômes, CQP, Loi Fillon :

[http://www.arftlv.org/MASC25/Integration/CARIF/htm/dossierTech/D\\_reforme/texte/accords\\_de\\_branche.asp?Regroup=7#liste\\_accords](http://www.arftlv.org/MASC25/Integration/CARIF/htm/dossierTech/D_reforme/texte/accords_de_branche.asp?Regroup=7#liste_accords)

### • CAOUTCHOUCS – PLASTIQUES - COMPOSITES Passeport-formation dans la plasturgie

Téléchargement du Passeport formation sur le site <http://www.plastifaf.com>

Actualités du portail <http://www.arftlv.org> – juin 2006

### • PAPIER – CARTON – PATES

#### Les salariés "seniors" de l'Inter-secteurs Papiers-Cartons : état des lieux et pratiques de formation

<http://www.lesindustriespapiercartons.org/site/etudes/ Marque-Page-2008-BD.pdf>

INTERNET : *Marque page.* Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, mars 2008, 4 p.

### Formation aux métiers du papier-carton : La formation initiale

<http://www.copacel.fr/docs/FormInit1.pdf>

INTERNET : Copacel, 2 p.

### • CHIMIE – PHARMACIE

### Un profil européen de compétences pour la branche Chimie

[http://www.industrie.afpa.fr/LDI9\\_basseDef.pdf](http://www.industrie.afpa.fr/LDI9_basseDef.pdf)

INTERNET : AFPA. *La lettre de l'industrie.* N° 9, janvier 2009, p. 8.

### Travailler dans la chimie

Actualités du portail <http://www.arftlv.org> – mars 2009

PRÉSENTATION DU GFE 08.....	5
-----------------------------	---

## I. SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE ET PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DU GFE	9
---	---

PRINCIPAUX ENJEUX	10
-------------------	----

## II. ANALYSE SUITE AU GROUPE TÉMOIN

A. INTRODUCTION	12
-----------------	----

B. CONTEXTE ET GESTION DU CHANGEMENT	12
--------------------------------------	----

UN GFE DONT LA DUALITÉ REFLÈTE DEUX PERCEPTIONS DIFFÉRENTES ...	13
---	----

... AVEC UNE RÉALITÉ SOCIO-ÉCONOMIQUE PLUS NUANCÉE.....	13
---	----

UN CONTEXTE INDUSTRIEL FORTEMENT CONCURRENTIEL.....	13
---	----

DES CONTRAINTES RÉGLEMENTAIRES QUI PÈSENT LOURD.....	14
--	----

INNOVATION ET R&D, DES AXES MAJEURS.....	14
--	----

ENJEUX ÉNERGÉTIQUES, ENVIRONNEMENTAUX, STRATÉGIES MISES EN ŒUVRE.....	15
--	----

C. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	17
------------------------------------	----

ÉLÉVATION DU NIVEAU DE QUALIFICATION, DU NIVEAU DE COMPÉTENCES.....	17
---	----

ÉVOLUTION VERS UNE PLURI COMPÉTENCES ...	18
--	----

... VERS LA PROFESSIONNALISATION DE CERTAINS MÉTIERS.....	18
---	----

TRAVAILLER À AMÉLIORER L'IMAGE DES MÉTIERS.....	18
---	----

LE RECRUTEMENT DANS LE GFE 08.....	19
------------------------------------	----

LES PROFESSIONS ET LEURS ÉVOLUTIONS.....	20
--	----

## **D. OFFRE DE FORMATION RÉGIONALE 21**

**LE MANQUE D'ATTRACTIVITÉ DES FORMATIONS INDUSTRIELLES 21**

**UNE LISIBILITÉ LIMITÉE : DES FORMATIONS, DES MÉTIERS, DE LEUR CORRÉLATION 21**

**LA FORMATION INITIALE 22**

**LA FORMATION CONTINUE ET SES DISPOSITIFS 23**

## **E. CONCLUSION 24**

### **III. CHIFFRES CLÉS**

**L'EMPLOI 25**

**LE MARCHÉ DU TRAVAIL 26**

**LA FORMATION 27**

### **IV. ANNEXES**

#### **ANNEXE 1**

**Liste des personnes ayant participé au groupe témoin du GFE 8 29**

#### **ANNEXE 2**

**Lexique des sigles et abréviations 30**

#### **ANNEXE 3**

**Principales nomenclatures 31**

#### **ANNEXE 4**

**Webographie 32**

Ce document est téléchargeable sur le site Internet :  
[www.arftlv.org](http://www.arftlv.org)



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Direction régionale  
des entreprises,  
de la concurrence,  
de la consommation, du travail  
et de l'emploi



UNION EUROPÉENNE  
Fond social européen



agence régionale  
de la Formation  
tout au long de la vie  
Poitou-Charentes

15, rue Alsace-Lorraine - 17 044 La Rochelle Cedex  
Tel : 05 46 00 32 38 - Fax : 05 46 00 32 34  
Courriel : [info@arftlv.org](mailto:info@arftlv.org)

