

# CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPRDFP) POITOU-CHARENTES

ACTUALISATION DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES  
PAR GROUPE FORMATION EMPLOI



GFE 8 : TRAVAIL DES MATERIAUX  
INDUSTRIE DE PROCESS  
LABORATOIRE

*Source : Région Poitou-Charentes, septembre 2015*

## GFE 08 : ELEMENTS DE CONTEXTE

- GFE à large spectre d'activités et à réalités industrielles différentes, entre industries lourdes traditionnelles devant poursuivre le renouvellement et la diversification de leurs activités, et les industries de pointe hautement technologiques, à forte valeur ajoutée, axées sur des activités de niche et connaissant des opportunités de développement plus importantes.
- Contexte de forte concurrence internationale et de réglementations très présentes. Le secteur a connu de nombreuses restructurations et les incidences de l'activité industrielle (notamment chimique) sur l'environnement ont amené le législateur à porter une attention particulière aux pratiques dans ce GFE.
- Enjeux économiques de maîtrise des coûts de production, de fabrication et d'approvisionnement liés à une forte « dépendance énergétique » (la production du secteur demandant de très grandes quantités d'énergie) et couplée à l'instabilité des cours des matières premières.
- On observe dans ce GFE une élévation du niveau de qualification des actifs qui répond à la montée en technicité et à la demande de poly-compétence demandée aux professionnels dans ces secteurs.
- Un salarié sur quatre est un senior : comment gérer la problématique de renouvellement de la main d'œuvre, de sauvegarde des savoir-faire acquis dans l'entreprise...
- Le renouvellement de main d'œuvre, au vu de la pyramide des âges, semble davantage un problème que le recrutement de nouveaux entrants « nets », à savoir les créations d'emploi. Le GFE 08 perd d'année en année des actifs, l'automatisation des tâches rend le besoin de main d'œuvre moins grand. Néanmoins l'enjeu primordial en matière de ressources humaines semble être ici le remplacement des futurs départs en retraite.
- Des difficultés de recrutement sont exprimées par les professionnels sur les seuls métiers de pilote de ligne automatisées et la fabrication de pièces en matériaux composites.
- Ainsi, si le niveau de qualification s'élève, c'est sur les plus faibles niveaux et les emplois dits « peu qualifiés » que les besoins en main d'œuvre semblent à la fois les plus régnants et les plus difficiles à satisfaire.
- La féminisation du secteur est en cours, pour certains métiers tout du moins (notamment dans les fonctions de la production industrielle).
- On constate que le secteur est très peu employeur d'apprentis : avec 6 % d'apprentis parmi les jeunes en dernière année de formation initiale, le GFE 08 est le secteur qui compte le moins d'apprentis en région.
- Spécificités territoriales : le nord de la région (bressuirais, châtelleraudais, loudunais) sont marqués par les activités du GFE 08 (indicateur de spécificité fort), mais également les territoires extrarégionaux frontaliers (chinonais, choletais, yonnais), ce qui forme un ensemble spatial dépassant les frontières

administratives. Egalement, les zones d'emploi de Cognac et de Confolens ressortent comme des secteurs clés en région pour les activités du GFE 08.

- La localisation de l'offre de formation est cohérente, pour la plus large part, avec l'implantation des entreprises et les zones d'emplois où le GFE 08 est considéré comme spécifique dans l'économie locale. Cependant, on constate un léger décalage en faveur du nord régional (Châtelleraut, Poitiers, Bressuire) par rapport aux zones de Cognac et de Confolens.
- Cependant, malgré ces légers décalages, les professionnels estiment que l'offre de formation initiale est plutôt bien calibrée sur la région.
- Le secteur souffre d'un déficit d'attractivité relatif à sa coloration « industrielle » voire « chimique », termes qui restent flous dans les esprits et même connotés négativement. La montée en puissance des activités de « chimie verte » contribue beaucoup à renverser ce déficit d'attractivité et on perçoit une « reconquête » du secteur, qui se ressent dans l'orientation des jeunes vers ces formations (attractivité et sélectivité qui sont bonnes).
- Cette « reconquête » des esprits passe également par la hausse du niveau de technicité, l'apparition de nouvelles technologies et l'accent mis sur la recherche, le développement et l'innovation sur les produits. Ainsi, le secteur attire davantage de jeunes, à des niveaux de qualification supérieurs au « public cible » d'il y a une décennie (pilotes de lignes etc.)
- Le GFE 08 a beaucoup souffert de la crise économique des années 2008-2010, notamment en termes de baisse des effectifs salariés et de mauvaise insertion des diplômés. En 2010, le GFE 08 était celui où l'insertion des jeunes était la plus difficile ; dès 2011 il a retrouvé ses valeurs d'avant-crise (55 % d'insertion).

## **GFE 08 : PISTES DE PROPOSITIONS/ORIENTATIONS STRATEGIQUES**





- L'offre de formation initiale est calibrée en région, au vu des opportunités d'emploi et des parcours de formation possibles, il n'est donc pas attendu qu'elle se développe outre-mesure.
- Il semble nécessaire de mettre en relation la carte des formations de Poitou-Charentes avec celle des espaces frontaliers, à la fois dans le contexte du regroupement Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, mais aussi avec les régions Pays de la Loire et Centre-Val de Loire, afin de limiter les offres potentiellement « concurrentes » sur les marches territoriales (bressuirais-choletais, châtelleraudais-Touraine...)
- Apporter une nouvelle information-communication, à tous les publics, sur le développement des activités de chimie verte, à la fois en termes de potentiels de formation, d'emploi, de développement économique... en apportant une

information juste et complète sur la filière, ses activités et les enjeux afférents. Le but est de mieux faire connaître ces activités à la société civile et d'améliorer l'attractivité des formations et des emplois « vacants ».

- Favoriser les mobilités intersectorielles, en complément de la formation initiale et continue, afin de pallier les manques de main d'œuvre à venir (en cause, la forte proportion de senior dans les effectifs en emploi).
- Travailler avec les entreprises locales sur les volets recherche, développement et innovation, dans le cadre de l'Institut de la Chimie Verte, afin de sécuriser leur positionnement sur les marchés et leur ancrage territorial. Cela implique, du point de la formation, de conforter l'offre de formation supérieure d'excellence existante dans les Universités régionales et de la faire connaître.
- Développer une politique d'incitation à l'embauche d'apprentis dans ce secteur qui est traditionnellement peu enclin à utiliser cette voie de formation. Le développement, ces dernières années, de l'apprentissage dans le supérieur, est un levier pour permettre la hausse du taux d'apprentis dans le secteur.
- Deux parcours de formation méritent d'être valorisés, tant chez les jeunes en formation initiale que chez les D.E. en formation continue : pilote de ligne automatisées et fabrication de pièces en matériaux composites sont deux métiers en tension dans le secteur, pourvoyeurs d'emplois, et vers lesquels les professionnels de l'orientation et les intermédiaires du marché de l'emploi pourraient orienter certains publics demandeurs.

## GFE 08 : Travail des matériaux - Industrie de process - Laboratoire

Ouvriers de la chimie, pharmacie, plasturgie ; ouvriers de la métallurgie, verre, céramique et matériaux ; agents de maîtrise en fabrication agroalimentaire, chimie, pharmacie, plasturgie...

Emploi (2011) et évolution (2006-2011)	Contexte	Marché du travail : .offres (2013) et évolution 2010-2013 .DE (03/2014) et évolution 2011-2014	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2013-2014) insertion et évolution 2010-2014	Formation continue sur financements publics (2013), passages en jury VAE (2013)
<p><b>14 040 actifs</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diminution assez forte des effectifs en emploi (- 7.4 %)</li> <li>- 25 % de femmes</li> <li>- 9 % de moins de 25 ans</li> <li>- 24 % de 55 ans et plus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développement des activités de "chimie verte" qui diffuse dans le secteur et au-delà</li> <li>- Tissu industriel régional composé de PME et établissements dépendants de groupes (inter)nationaux</li> <li>- Importante concurrence</li> <li>- Grande dépendance énergétique et fortes contraintes réglementaires</li> <li>- Recrutements au minimum au niveau IV</li> <li>- La voie de l'apprentissage est peu mobilisée</li> <li>- Féminisation du secteur faible mais en marche</li> </ul>	<p><b>680 offres d'emploi</b> </p> <p><b>1 040 D.E.</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La moitié des D.E. sont inscrits depuis plus d'un an</li> <li>- 58 % d'offres temporaires</li> </ul>	<p><b>680 élèves et apprentis</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 9 % d'apprentis</li> <li>- 41 % de femmes</li> </ul> <p><b>Insertion professionnelle à 7 mois des apprentis :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2014 : ND.</li> <li>- 2010-2014 : ND.</li> </ul> <p><b>Insertion professionnelle à 7 mois des scolaires :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2014 : 41.8 %</li> <li>- 2010-2014 : 46.6 %</li> </ul>	<p><b>105 stagiaires</b></p> <p><b>12 passages en jury</b></p>

## Orientations stratégiques

- Deux parcours de formation méritent particulièrement d'être valorisés, tant en formation initiale que continue : pilote de lignes automatisées et fabrication de pièces en matériaux composites.
- Apporter aux publics une information-communication renouvelée, sur le développement des activités de la chimie verte, à la fois en termes de potentiels de formation, d'emploi, de développement économique, de recherche et innovation... en apportant une information juste et complète sur la filière, ses activités et ses enjeux locaux. Le but est de mieux faire connaître les activités et les productions du secteur à la société civile, d'améliorer l'attractivité des formations et des emplois "vacants".

- L'offre de formation initiale est calibrée en région, au vu des opportunités d'emploi et des parcours de formation possibles, il n'est donc pas attendu qu'elle se développe outre-mesure.
- Il semble nécessaire de mettre en relation la carte des formations de Poitou-Charentes avec celles des espaces frontaliers, à la fois dans le contexte du regroupement des régions Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, mais aussi avec les régions Pays de la Loire et Centre-Val de Loire, afin de limiter les offres potentiellement "concurrentes" sur les marches territoriales (bressuirais-choletais ; châtelleraudais-Touraine...)
- Développer des actions d'incitation à l'embauche d'apprentis dans ce secteur qui est traditionnellement peu enclin à utiliser cette voie de formation. Le développement, ces dernières années, de l'apprentissage dans le supérieur, est un levier à actionner pour permettre la hausse du nombre de contrats d'apprentissage dans le secteur. Certains Opca et certaines branches du GFE sont engagés dans ce sens, il convient d'étudier comment travailler ensemble.

- Travailler avec les entreprises du territoire régional sur les volets recherche-développement et innovation, dans le cadre de l'Institut de la Chimie Verte, afin de sécuriser leur positionnement sur les marchés ainsi que leur ancrage territorial. Cela implique, du point de vue de la formation, de conforter l'offre de formation supérieure d'excellence existant dans les Universités régionales et de la faire connaître.

- Favoriser les mobilités intersectorielles, en complément de la formation initiale et de la formation continue, afin de pallier les manques de main-d'oeuvre à venir (en cause, la forte proportion de seniors dans les effectifs en emploi).