

Plus de 100 000 recrutements par an dans une industrie compétitive

Dans les neuf prochaines années, la métallurgie (automobile, aéronautique et spatial, électronique, naval et ferroviaire, équipements mécaniques, métallurgie et transformation des métaux, ...) va devoir recruter en moyenne plus de 100 000 salariés par an.

Chaque année, 50 000 jeunes seront formés dans la métallurgie (alternance ou premier emploi) et plus de 35 000 y trouveront un emploi stable.

Les entreprises industrielles, soumises à une forte concurrence internationale, font le pari de la modernisation et de la performance pour rester parmi les principaux concepteurs et fabricants mondiaux.

La concurrence mondiale suppose parfois des fermetures de sites industriels à un endroit et des ouvertures à d'autres, mais impose toujours de recruter régulièrement et durablement pour rester dans la compétition.

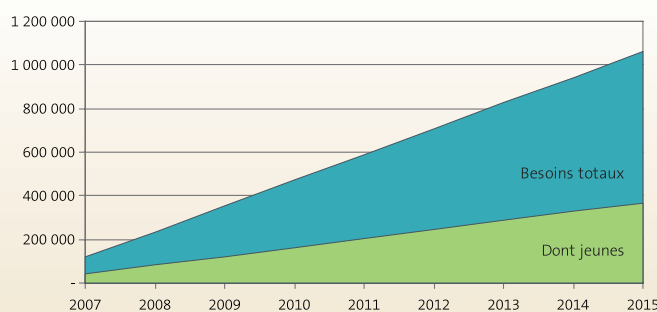
Cette compétition offre par ailleurs de réelles

possibilités de carrière, tant en France qu'à l'étranger, pour ceux qui ont envie de participer à l'aventure technologique et environnementale du 21^e siècle.

Les mouvements de personnel, à l'image du dynamisme de ces secteurs, sont nombreux et offrent de réelles possibilités de carrière.

Pour faire face aux besoins de l'économie, les équipements se sont modernisés. Les automatisations ont supprimé la quasi-totalité des tâches ingrates ou pénibles. Les quatre grands métiers de l'industrie – concevoir, produire, vendre et maintenir – ne sont plus seulement techniques mais font appel à l'initiative, à la responsabilité et aux qualités relationnelles.

C'est dans ce contexte que les entreprises de la métallurgie vont offrir des milliers d'emplois chaque année, en contrats à durée indéterminée, mais aussi en contrats à durée déterminée ou en travail intérimaire tant à des personnes déjà expérimentées qu'à des débutants.



Plus d'un million de personnes, dont plus de 350 000 jeunes à recruter avant 2015

Source : Ambroise Bouteille et Associés - 2006

Des opportunités variées ouvertes à tous, femmes et hommes

Si tous les métiers sont concernés, l'industrie forme et recrute en majorité dans les métiers techniques.

Dans chaque spécialité ou filière il existe des métiers plutôt manuels et des métiers plutôt conceptuels.

Tout jeune, femme ou homme, peut trouver et accéder à un métier qui lui convient dans l'univers industriel.

Ces métiers, contrairement à l'image traditionnelle, ont de bonnes conditions de travail et des rémunérations, en général, au-dessus de la moyenne à formation initiale équivalente.

Les opportunités de se former sont permanentes pour ceux qui veulent en faire l'effort.

La mobilité professionnelle ou géographique est une assurance pour l'emploi.



Dans ce numéro

Les spécialités les plus recherchées	2
Des voies d'accès adaptées à chacun	2
Les recrutements par niveaux de qualification	2
Les recrutements par secteurs d'activité	3
Des opportunités pour les jeunes motivés	3
Une mobilité professionnelle ou géographique avec un CDI	3
En savoir plus sur les voies de formation et de recrutement	4



Repères

- La métallurgie va recruter chaque année en moyenne 100 000 ouvriers qualifiés, techniciens ou ingénieurs.
- Les emplois industriels font appel à de nombreuses spécialités de formation.
- Des voies d'accès multiples pour accéder à une formation ou à un emploi dans l'industrie.
- Un niveau de formation qui augmente quelque soit l'emploi, d'ouvrier à ingénieur.
- Tous les secteurs sont appelés à recruter indépendamment des aléas économiques.
- Le paradoxe méconnu des emplois industriels : flexibilité et contrat à durée indéterminée.

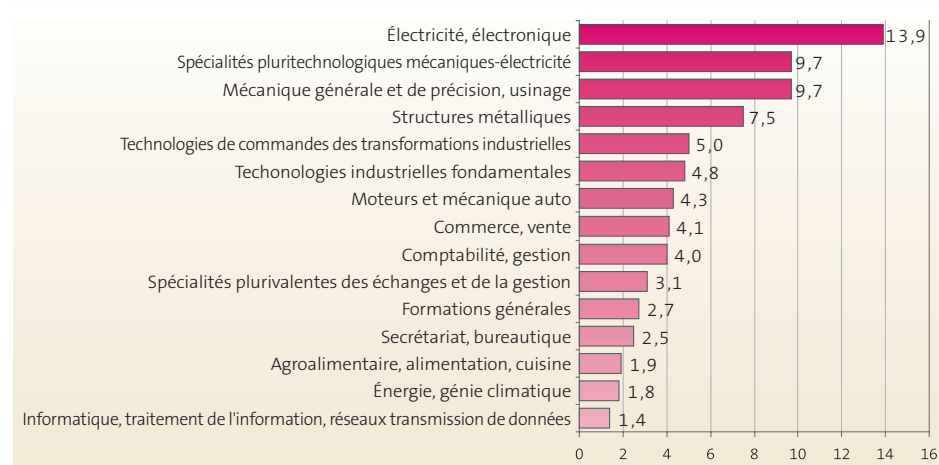
Les spécialités les plus recherchées

Sur 100 jeunes recrutés dans la métallurgie, les spécialités de formation sont très diversifiées tant dans les domaines techniques que dans les autres disciplines.

Parmi les domaines de spécialités de formation les plus demandés, 60 % sont de nature technologique et industrielle, 40 % sont de nature tertiaire ou générale.

Des métiers sont en tension permanente : les métiers de la chaudronnerie et du soudage, de la mécanique et de l'usinage, de la maintenance.

Ces tensions reflètent un manque de personnes formées dans les spécialités « structures métalliques », « mécanique générale et de précision, usinage » « spécialités pluritechnologiques mécaniques-électricité ».



Source : CEREQ - 2006. Enquête Génération 98 : jeunes sortis en 1998 ayant occupé leur premier emploi dans la métallurgie.

Des voies d'accès adaptées à chacun

De nombreuses possibilités sont offertes pour accéder aux emplois disponibles.

Celles et ceux qui ont déjà suivi une formation professionnelle adaptée pourront accéder directement à un emploi.

Ceux qui ont une première formation ou une expérience professionnelle pourront les compléter dans le cadre d'un contrat de formation en alternance. Celles et ceux qui ont une formation générale secondaire ou supérieure pourront suivre une formation professionnelle et obtenir

un diplôme : du bac pro au diplôme d'ingénieur par la voie de l'apprentissage.

Chaque année, plus de 20 000 jeunes, garçons ou filles de 16 à 26 ans, intègrent ainsi une formation de quelques mois à 2 ou 3 ans permettant d'acquérir un certificat de qualification professionnelle (CQPM) ou un diplôme (bac pro, BTS, licence pro ou diplôme d'ingénieur), et cela tout en ayant une activité professionnelle en entreprise et en étant le plus souvent rémunérés.

Les recrutements par niveaux de qualification

Si historiquement l'industrie recrutait majoritairement des personnels de niveau CAP ou BEP, la tendance s'est inversée ces dernières années au profit des niveaux de formation supérieurs, y compris pour les emplois d'employés ou d'ouvriers qualifiés.

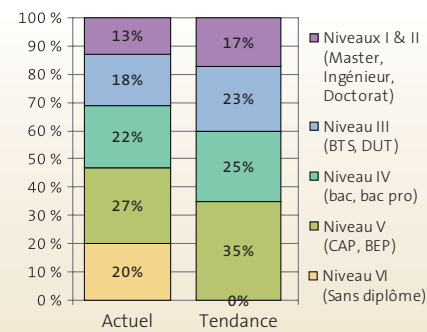
A l'avenir, cette tendance se confirmera et les recrutements viseront des personnels détenant le bac professionnel et au-delà.

Ces niveaux peuvent être détenus avant l'entrée dans une entreprise de la métallurgie,

ou s'obtenir par la voie de la formation en alternance.

Par exemple, il est possible d'obtenir un bac professionnel par l'apprentissage avec une durée de formation tenant compte du niveau de formation antérieur. Cette durée peut-être de 3 ou 4 ans après une fin de troisième, ou d'un an après une classe de première technologique, un niveau bac général ou une première année d'université.

« Chaque année plus de 20 000 jeunes, garçons ou filles de 16 à 26 ans, intègrent ainsi une formation de quelques mois à 2 ou 3 ans ... en étant le plus souvent rémunérés. »



Niveaux des débutants recrutés (actuel) et souhaités par les entreprises (tendance)

Source : Ambroise Bouteille et Associés - 2006

Les recrutements par secteurs d'activité

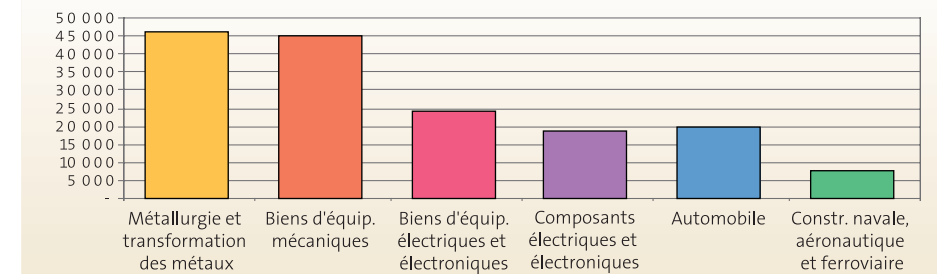
Les différents secteurs de la métallurgie sont tous confrontés aux mêmes exigences de compétitivité et de renouvellement des compétences. Toutefois, leurs tailles, leurs pyramides des âges, leurs cycles d'activité et la répartition de leurs emplois sont différents. Les besoins de recrutements sont en conséquence différents d'un secteur à l'autre.

Ainsi le secteur de la métallurgie et de la transformation des métaux recrutera à lui seul 47 000 salariés par an dont plus de la moitié seront des opérateurs et ouvriers qualifiés. Le secteur de la construction navale, aéronautique et ferroviaire recrutera 8 000 salariés dont 50 % seront techniciens, ingénieurs et cadres. Entre ces deux extrêmes, les autres secteurs recruteront en moyenne annuelle de 20 000 à 45 000 salariés, dont environ deux tiers d'ouvriers qualifiés et un tiers de techniciens, ingénieurs et cadres.

Les opérateurs ou ouvriers qualifiés, quel que soit le secteur, devront soit disposer d'une expérience industrielle, soit d'une formation

professionnelle de niveau Bac professionnel.

En moyenne, un tiers de ces recrutements sera constitué de jeunes en début de carrière professionnelle. Ces emplois sont désormais accessibles aux femmes comme aux hommes quel que soit le secteur, y compris dans les secteurs historiquement réservés aux hommes.



Besoins de recrutements par secteur (en moyenne annuelle)

Ces chiffres représentent un total supérieur à 100 000 car il intègre des mobilités internes à la métallurgie. Par exemple, une entreprise A recrute un salarié de l'entreprise B qui elle-même va recruter un jeune débutant. Cela a entraîné deux mouvements de main d'œuvre dont un seul recrutement externe à la branche.

Source : Ambroise Bouteille et Associés - 2006

Des opportunités pour les jeunes motivés

Les principales difficultés de recrutement pour la métallurgie sont le déficit de jeunes ayant une qualification technique sur ses métiers, mais aussi un manque de motivation et d'attrait pour l'industrie. La peur de la mobilité du fait de l'implantation des sites industriels et une image de métiers pénibles liée à l'histoire de l'industrie ont également un impact négatif.

Les qualités personnelles les plus recherchées par les entreprises sont par ordre : la motivation, l'adaptabilité, l'autonomie, la spécialité de forma-

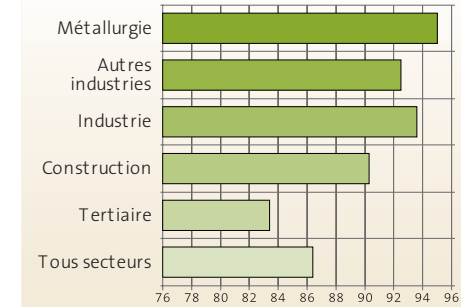
tion ou l'expérience sur un emploi comparable.

Une réelle motivation et l'adaptabilité sont des qualités essentielles qui ouvrent les portes et permettent de progresser dans le monde du travail et dans celui de l'industrie en particulier. Les possibilités de formation existantes aujourd'hui permettent à un jeune, motivé et mobile, d'acquérir une première qualification professionnelle industrielle pour commencer, puis de continuer à progresser grâce à la formation continue.

Une mobilité professionnelle ou géographique avec un CDI

Certes le besoin de flexibilité et de réactivité des entreprises industrielles justifie le plus souvent les premières embauches en contrat à durée déterminée ou en intérim. Cependant, il est important de souligner que choisir la métallurgie, c'est choisir immédiatement ou à court terme un contrat à durée indéterminée. En effet, 95 % des salariés de la métallurgie sont en contrat à durée indéterminée contre 86,4 % pour l'ensemble des secteurs et 83,4 % dans le tertiaire.

De même, le temps partiel est limité à 11 % contre 23,8 % dans l'ensemble des secteurs et 27,6 % dans le tertiaire.

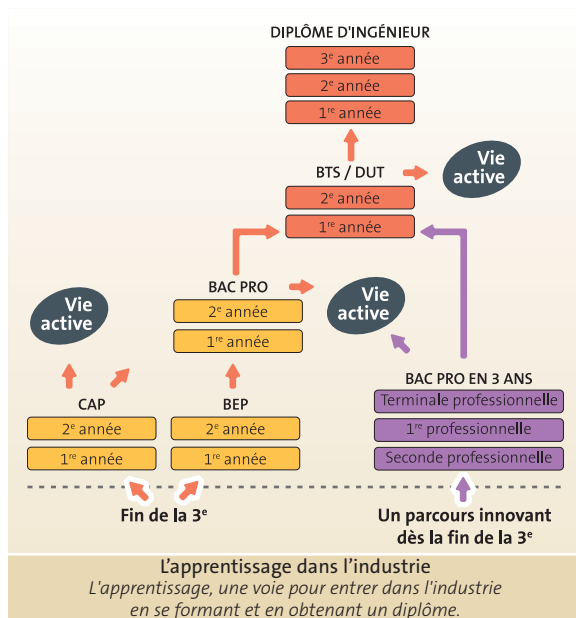


Pourcentage des contrats à durée indéterminée

Source : INSEE - Exploitation CEREQ

« Une réelle motivation et l'adaptabilité sont des qualités essentielles qui ouvrent les portes et permettent de progresser... »

En savoir plus sur les voies de formation et de recrutement



Pour faire une cuillère à café, une voiture, un TGV ou un satellite, les entreprises de la métallurgie recrutent du personnel débutant ou confirmé, par les moyens les plus courants : bouche à oreille, ANPE, APEC, annonces presse, annonces sur site internet, cabinets de recrutement, ...

Pour recruter les plus jeunes et les débutants, ces entreprises ont également recours à l'intermédiaire des organismes de formation professionnelle en alternance : CFAI (Centre de Formation d'Apprentis de l'Industrie), AFPI (Association de Formation Professionnelle de l'Industrie),

lycées professionnels, ... Ces formations en alternance conduisent à des CQPM (Certificats de Qualification Paritaires de la Métallurgie) ou des diplômes.

L'UIMM est une source d'information, d'aide et d'orientation pour toute personne qui souhaite intégrer une formation industrielle ou postuler à un emploi dans la métallurgie.

Pour contacter une UIMM territoriale, un CFAI ou une AFPI près de chez vous :

<http://www.uimm.fr>

Rubrique « Le réseau UIMM »

UIMM - 56, avenue de Wagram - 75017 Paris

Pour une découverte des métiers :

www.industrie-imail.com

www.industrie-jeunes.fr

www.industrielle.com

www.jeudesmetiers.com

www.iprofil.org



L'Observatoire Prospectif et Analytique des Métiers et Qualifications de la Métallurgie, instance paritaire créée dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la métallurgie, a pour mission d'éclairer les partenaires sociaux, les entreprises et tous les acteurs concernés, sur l'évolution des métiers et des qualifications de la métallurgie, les pratiques et tendances constatées en matière de recrutement et de mobilité, les évolutions de l'emploi et les besoins en compétences.

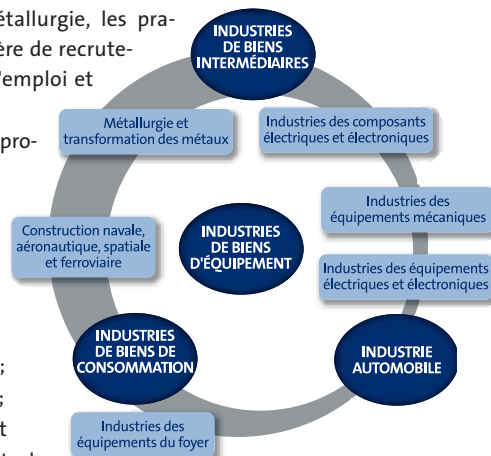
La « métallurgie » est une branche professionnelle représentée :

– pour les employeurs, par l'UIMM

(Union des Industries et Métiers de la Métallurgie) représentant les entreprises des secteurs : métallurgie et transformation des métaux ; industries des composants électriques et électroniques ; industries des équipements mécaniques ; industries des équipements électriques et électroniques ; industries des équipements du foyer ; construction navale, aéronautique, spatiale et ferroviaire ; industrie automobile,

– pour les salariés, par les cinq fédérations syndicales des salariés CFE-CGC Métallurgie, CFTC Métallurgie, FGMM-CFDT, FO Métaux, FTM-CGT.

La métallurgie c'est : 45 000 entreprises, 1 800 000 salariés, 376 milliards d'euros de chiffre d'affaires et 64 % des exportations de l'industrie manufacturière.



Secrétariat de l'observatoire : 56 avenue de Wagram – 75017 PARIS — Mail : observatoire-metallurgie@uimm.com

Ces feuillets sont consultables sur le site uimm.fr au sein de la rubrique « textes conventionnels » qui permet à l'internaute par lien hypertexte d'avoir accès aux sites respectifs des organisations syndicales.