

8 novembre 2024

Renforcer l'attractivité des métiers industriels : un enjeu majeur

Une analyse de [Sonia Bellit](#), directrice des études de [l'Institut Enterritoires](#) pour



En Provence, une centaine de dirigeants industriels et d'organisations professionnelles de premier plan se sont unis autour d'une démarche commune, « Provence, Fabrique des possibles », pour soutenir le développement d'une industrie décarbonée sur le territoire. Dans ce cadre, Emilie de Lombarès, Présidente du Directoire d'Onet, entreprise internationale d'ingénierie et de services créée il y a plus de 160 ans à Marseille, a soulevé la question centrale des compétences et de l'attractivité des métiers industriels. Avec plus 10 000 emplois annoncés d'ici 2030 en Provence, elle a en effet rappelé l'impérieuse nécessité de trouver des profils qui aient une appétence aux métiers industriels et aux services associés alors que le secteur souffre encore aujourd'hui d'un déficit d'image et d'une pénurie de compétences. Selon Emilie de Lombarès, il ne fait pourtant guère de doute que l'industrie « offre la chance de faire carrière en évoluant dans des métiers techniques proposant très souvent un quotidien passionnant dans des lieux

***impressionnants* ». Cette réalité est encore trop souvent oubliée, voire méconnue, par le grand public. Cette note de [l'Institut Enterritoires](#) propose de revenir sur les freins et les leviers en matière de compétences dans le secteur industriel.**

En dépit d'un nombre important de postes à pouvoir, l'industrie peine à recruter. En juillet 2022, la proportion d'entreprises industrielles déclarant des difficultés de recrutement a atteint 67 %, niveau le plus élevé depuis 1991, selon l'Insee. Pourtant, d'après une étude de La Fabrique de l'industrie retraçant les trajectoires des ouvriers, l'industrie offre, à qualification égale, de meilleures perspectives de carrière que le secteur tertiaire. Au cours de leur cinq premières années de vie active, les jeunes ouvriers sont, en moyenne, mieux rémunérés et plus souvent à un poste qualifié (Mini, 2018). Selon Emilie de Lombarès, les entreprises industrielles ont, en effet, une « *réelle capacité d'apprentissage* ». Son entreprise, Onet, qui travaille étroitement avec le secteur industriel, a « *cette chance d'intervenir dans différentes industries et de pouvoir créer de véritables parcours professionnels à ses salariés* ». Ce paradoxe entre, d'un côté, des opportunités de carrières attractives et, de l'autre, des besoins en recrutement non satisfaits a plusieurs explications.

Déconstruire les poncifs qui desservent l'industrie

D'abord, le secteur industriel souffre d'un déficit d'attractivité. Malgré les nombreuses initiatives visant à réhabiliter l'image de l'industrie, travailler « à l'usine » reste synonyme de conditions de travail difficiles faites de tâches fragmentées et répétitives. Mais cette méconnaissance des métiers industriels trouve également son origine dans l'image délétaire que renvoient le travail manuel et les formations qui y sont associées. De longue date, le travail intellectuel est valorisé au détriment du travail manuel¹, reléguant, par-là, la filière professionnelle au rang de voie par défaut : l'entrée au lycée professionnel s'explique trop souvent par l'impossibilité d'accéder au lycée général, faute de bons résultats. Les professeurs de collège et les conseillers d'orientation eux-mêmes ont une méconnaissance des filières qui mènent à l'industrie, en raison de leur propre trajectoire scolaire. De ce constat, apparaît la nécessité de mieux faire connaître les métiers industriels dès le collège en organisant des visites d'usines pour sensibiliser les professeurs de collèges, les conseillers d'orientation, les parents et évidemment les élèves eux-mêmes. Les dirigeants d'entreprise en ont aujourd'hui pleinement conscience, à l'instar d'Emilie de Lombarès selon qui « *le grand sujet est la formation et de faire découvrir les métiers aux plus jeunes* ». Des associations comme Elles Bougent et Industri'elles ou des initiatives comme l'Usine Extraordinaire participent à la promotion de ces métiers auprès des jeunes et de leurs parents en leur faisant découvrir la réalité industrielle. Ces démarches s'adressent particulièrement aux femmes qui sont encore sous-représentées dans l'industrie : sur 3,16 millions de salariés travaillant dans l'industrie, seuls 29 % sont des femmes.

¹ Voir l'ouvrage « Tempêtes sur les représentations du travail » (2018) qui revient aux origines de ce désamour pour le travail manuel.

La revalorisation de l'industrie doit aussi nécessairement passer par une revalorisation de la filière professionnel, à l'image de la Suisse où la majorité des jeunes choisissent la formation professionnelle. Surtout, la filière professionnelle y est bien moins cloisonnée qu'en France puisqu'elle offre la possibilité de créer des parcours permettant des transitions vers la voie générale. Il n'est ainsi pas étonnant qu'en Suisse, nombre de dirigeants industriels soient issus de filières professionnalisantes.

Une inadéquation entre les compétences attendues et celles offertes

A ce déficit d'image, s'ajoute une autre difficulté pour les industriels : la pénurie de compétences. L'introduction des outils numériques accroît la demande pour de nouvelles compétences chez les salariés de l'industrie. Derrière l'appellation « industrie du futur », se cachent en effet, une nouvelle façon de produire et de travailler aussi bien au niveau de l'ilot de production, que de l'usine et de la chaîne d'approvisionnement. Concrètement, la robotisation et l'installation de capteurs sur les machines ou les produits visant à collecter une myriade de données exigent désormais d'être à la fois à l'aise avec les terminaux numériques mais aussi polyvalents, capables de maîtriser les gestes techniques et des tâches plus collaboratives (Mandon et Bellit, 2021). De nombreux métiers comme ceux de la maintenance ou de la logistique sont ainsi amenés à évoluer et supposent une mise à jour des compétences. De même, des compétences particulièrement pointues sont attendues dans l'industrie, avec notamment le développement de la Big data ou de l'IA collaborative. Or, on sait aujourd'hui que l'offre de formation est récente et en pleine structuration. Le cabinet de conseil Quantmetry, par exemple, estime les besoins des entreprises en data scientists entre 5 000 et 10 000 recrutements par an, alors que l'offre est d'à peine 300 diplômés. Dès lors, tout l'enjeu est qu'à la fois le système scolaire et les entreprises industrielles anticipent les métiers de demain et soient capables d'accompagner les salariés dans cette montée en compétence. Là encore, un enjeu fort réside dans la féminisation des filières scientifiques et technologiques. Selon l'enquête annuelle de l'Observatoire des ingénieurs et scientifiques de France, les femmes représentent 28 % des ingénieurs diplômés en 2022, avec un palier se situant à 29 % depuis 2011. Comme l'explique Emilie de Lombarès, il est « *crucial de sensibiliser les jeunes filles aux mathématiques et au numérique dès leur plus jeune âge* ».

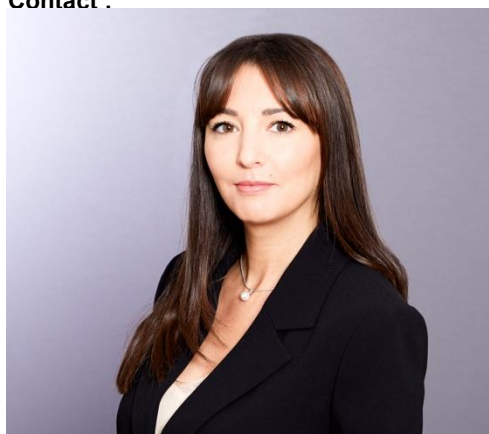
« Faire pour apprendre »

Face à ces différents enjeux, plusieurs alternatives s'offrent aux industriels. La réforme de l'apprentissage du 5 septembre 2018 a ouvert la possibilité aux entreprises de créer leur propre centre de formation d'apprentis (CFA). Elles sont ainsi assurées d'offrir une formation en parfaite adéquation avec leurs besoins et les compétences attendues par les mutations technologiques. Selon une étude de l'organisme paritaire OPCO2I, le nombre d'apprentis a bondi de 35 % entre 2020 et 2023 dans les 29 branches composant

le secteur industriel. Les écoles de production sont une autre alternative de plus en plus plébiscitée par les entreprises. Elles s'adressent à des jeunes de 15 à 18 ans, souvent désignés par l'acronyme anglais NEETs² (ni en emploi, ni en étude, ni en formation), pour les former, via un accompagnement individualisé, aux métiers industriels en honorant de réelles commandes de clients. D'un côté, les jeunes apprenants y acquièrent un savoir-faire pratique. De l'autre, les entreprises industrielles s'assurent une main d'œuvre compétente et disponible sur leur territoire. Une solution aux pénuries de main d'œuvre dans l'industrie consiste aussi à attirer les chômeurs de longue durée via des stages d'immersion³. D'une durée d'une journée à un mois, les stages d'immersion sont particulièrement adaptés pour faire découvrir un métier ou un secteur d'activité et jouer ainsi le rôle de sas avant embauche. Les employeurs doivent toutefois faire preuve d'adaptabilité pour former des candidats qui n'ont pas exactement les compétences exigées par le poste.

Enfin, il convient de souligner combien les jeunes générations sont aujourd'hui attentives aux engagements sociétaux et environnementaux des entreprises. De ce point de vue, les industriels ont une carte à jouer. Ce sont en effet de l'industrie que viendront la plupart des innovations de rupture concourant à la transition écologique, parmi lesquels le développement de l'hydrogène vert, les carburants durables ou encore l'acier bas carbone. Dans le même temps, les entreprises industrielles doivent pleinement s'engager dans la transformation de leur activité pour qu'elle cesse d'être polluante ou énergivore. Ces initiatives renforceront d'autant plus l'image et l'attractivité des métiers industriels auprès de la population.

Contact :



Sonia Bellit,

directrice des études de [l'Institut Enterritoires](https://www.institutenterritoires.com/)

06 51 81 86 72

sonia.bellit@institutenterritoires.com

Retrouvez les analyses de l'Institut Enterritoires sur le site de Provence Fabrique des Possibles :

<https://www.provence-fabrique-des-possibles.com/>

² Ou en anglais « Not in Education, Employment or Training ».

³ Ou PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel).