

Former aux métiers de l'industrie verte

CONTEXTE

L'industrie verte du futur sera la concrétisation d'une nouvelle révolution industrielle qui vise à rendre l'usine de demain plus agile et flexible, moins coûteuse et plus respectueuse de l'environnement, grâce à un fort niveau d'automatisation et une intégration numérique de l'ensemble de la chaîne de valeur. Ces changements profonds et inéluctables vont impliquer une évolution significative de l'activité, des emplois et des compétences¹ pour l'ensemble des salariés de l'industrie alors même que le secteur industriel subit déjà des difficultés de recrutement structurelles à court terme² et à moyen et long terme, ce qui risque de compromettre l'ambition affichée de réindustrialiser la France³.

D'après nos remontées, outre le fait que les candidats sont peu nombreux, les dirigeants d'entreprise constatent que ceux-ci manquent de compétences et d'expériences. A titre d'exemple, dans la filière des spiritueux, deux métiers vont monter en puissance et nécessitent un accompagnement, à l'instar des techniciens, chargés de mettre en œuvre la gestion optimale de l'efficacité énergétique des entreprises et les ingénieurs pour la conception d'équipements avec une faible consommation énergétique.

Le constat est qu'il y a en France un niveau et une adéquation des compétences insuffisants⁴. Or, ce handicap peut avoir une influence grandissante sur le recul de la productivité.

Enfin, le regard porté sur certains métiers industriels à l'image de la filière des déchets et du recyclage doit être combattu. Une communication orientée vers l'industrie, et autour de la transition écologique de la professionnalisation du numérique et de l'innovation, auprès des jeunes serait de nature à moderniser l'image de l'industrie.

¹ Notamment dans l'ingénierie

² La plupart des métiers techniques industriels figurent sur les 7 listes officielles des métiers en tension. Par exemple, : les chaudronniers, les soudeurs qualifiés...

³ Entre janvier et septembre 2022, la DARES évalue à 365 200 emplois vacants dont 57 500 pour les industries manufacturières et autres.

⁴ A titre d'exemple, les besoins structurels en recrutement 100 à 120 000 recrutements par an dans l'industrie dont 250 000 dans toute l'industrie.

PROPOSITIONS CPME

- **Développer un plan d'attractivité des filières à court terme** en mobilisant les agences locales mais aussi via un plan de communication adapté :

Cela nécessite de cibler les entreprises et les métiers qui recrutent, bassin d'emploi par bassin d'emploi, en mobilisant l'agence locale de Pôle emploi, la mission locale concernée... ou bien encore de communiquer sur les métiers (par exemple, en allouant un budget plus important à la semaine de l'industrie...).

- **Adapter l'apprentissage :**

L'apprentissage est un excellent outil de formation mais qui s'avère sur certains points encore mal adapté. En effet, il n'est pas toujours simple de former concrètement un jeune apprenti entre 15 et 18 ans. Les restrictions peuvent encore être telles, qu'en pratique, il est compliqué de former dans les conditions réelles de travail. Ce sont les PMI qui sont confrontées le plus directement à ces difficultés car les tâches impliquent souvent un travail sur des machines-outils, des équipements vibrants, de l'électricité, etc.

Aussi, pour être plus opérationnelles, les règles régissant l'apprentissage doivent-elles être assouplies pour favoriser la transmission des savoirs. Il s'agit de faciliter la tâche du tuteur en prenant en compte la spécificité de son secteur et la taille de l'entreprise. C'est pourquoi, une limitation des restrictions⁵ (ou a minima une simplification) serait nécessaire. Par ailleurs, il faut améliorer les moyens mis à disposition dans l'industrie en proposant des dédommagements en cas de détachement d'un salarié pour former un apprenti.

- **Étendre certains outils existants :**

Pour les métiers plus techniques (ingénieur, bac +5), lorsqu'il n'y a pas de candidat, il faut donner aux PME la possibilité d'embaucher des compétences à l'étranger. L'ouverture du passeport talent à toutes les PME et ETI industrielles, et non aux seules entreprises innovantes, peut être une piste.

- **Faciliter les passerelles :**

Notre pays souffre davantage d'un échec d'orientation que d'un échec scolaire. Les parents, mais aussi le corps professoral, hésitent encore à orienter les élèves vers les filières professionnelles, perçues encore trop souvent comme des « voies de garage ».

Il est donc nécessaire d'établir de véritables passerelles entre l'enseignement général et l'enseignement professionnel, ce qui mettrait fin à ce cloisonnement préjudiciable à tous. Il faut en conséquence plus d'équivalence entre les diplômes des différents ministères et davantage de passerelles.

Par ailleurs, les enseignants constatent une baisse drastique du niveau scolaire. Par exemple, les filières de l'électromécanique nécessitent des connaissances en physique, ce qui impose que la discipline soit plus qu'effleurée. Ainsi, il est nécessaire de renforcer l'attrait pour les filières scientifiques et techniques, dès le collège.

- **Proposer des financements en adéquation avec les enjeux :**

Il s'agirait par exemple de compléter le budget FNE-Formation « classique » par une nouvelle enveloppe FNE-Formation (d'un montant suffisamment important) dédiée aux mutations des compétences liées aux métiers de l'industrie verte. Pour les entreprises industrielles, il s'agirait

⁵ Article D 4153-15

à la fois d'anticiper et d'accompagner l'évolution des compétences des salariés, de sécuriser leurs parcours professionnels, et permettre à leurs salariés de s'adapter et de développer leurs compétences, en intégrant les impacts liés à la transition écologique.

Par ailleurs, l'outil fiscal pourrait être activé, par exemple en instituant un crédit d'impôt bonifié pour les formations destinées aux industries vertes⁶ pour permettre la prise en compte des dépenses de formation effectuées jusqu'au 31 décembre 2024.

Le développement de la formation professionnelle pose la question des moyens financiers à mettre en œuvre. Elle questionne la prise en charge des frais pédagogiques, du temps disponibles et de l'adéquation de la formation. Pour y répondre, nous proposons :

- La réintroduction de la mutualisation au sein des OPCO pour toutes les entreprises de 50 salariés à 299
- Des financements complémentaires pour les formations industrielles répondant aux enjeux de transition
- Des incitations à se former à distance ou en situation de travail lorsque c'est pertinent
- Donner les moyens aux dirigeants de se former davantage aux enjeux de transition (numérique, écologique, climat...)

Plus globalement, le secteur est jugé peu attractif. Il est nécessaire de mieux identifier les causes de ce problème et de dégager des solutions, par exemple, en déployant des mécanisations (robotisations) permettant de moderniser l'outil industriel afin de maîtriser les coûts de production et de diminuer l'usure professionnelle. Ceci via un soutien à l'investissement et/ou à des mécanismes d'incitation des équipementiers à développer des prototypes ou des outils de mécanisation innovants.

⁶ Ce crédit d'impôt serait ciblé sur les métiers de l'industrie verte et prendrait en charge l'ensemble des coûts pour la mise en œuvre des formations, (hors formation à la sécurité) et pour les contrats d'insertion en alternance (achat de formation, dépenses internes de formation).