

Étude sur les besoins emplois compétences de la filière ferroviaire en région Hauts-de-France

Appui à la Direccte Hauts-de-France



Annexes

Février **2021**

Sommaire

| | |
|--|-----------|
| Annexe 1 : « Liste des rapports et études existants consultés » | 3 |
| Annexe 2 : Echelle nationale : données filière ferroviaire suivant les sources | 5 |
| Annexe 3 : Synthèse étude Katalyse | 6 |
| Annexe 4 : Construire une vision prospective partagée des emplois et des compétences | 9 |
| a) Amont de la démarche | 9 |
| b) Le cœur du processus..... | 10 |
| c) Construction de voies de professionnalisations adaptées aux enjeux..... | 10 |
| Annexe 5 : Les facteurs de succès de la filière transport, focus sur l'aéronautique, l'automobile et le ferroviaire. | 11 |
| Annexe 6 : Exemples de solutions et de technologies clefs déjà mises en œuvre :..... | 12 |
| Annexe 7 : Organes de concertation et de pilotage emploi formation existant en région | 13 |
| Le Comité Régional de l'emploi, de la Formation et de l'Oriention professionnelle | 13 |
| Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Oriention Professionnelle, les contrats de branche et le Plan d'Investissement des Compétences 2018-2022 | 13 |
| Le Service Public de l'Emploi local pour une approche territoriale..... | 13 |
| Le Centre Régional de Ressources Pédagogiques - CARIF-OREF | 14 |
| Le Comité Emploi et Compétences Mécanique, Automobile, Ferroviaire : | 14 |
| Le Campus des Métiers et des Qualification Ferroviaire, Industrie Automobile et Eco-mobilité | 14 |
| RAILENIUM : Un IRT dédié au ferroviaire | 15 |
| Les groupements d'employeurs et les groupements employeurs insertion et qualification (GEIQ)..... | 15 |

Annexe 1 : « Liste des rapports et études existants consultés »

| Date | Nom Etude/rapport | Source/Auteur |
|-----------------------|---|---|
| Octobre 2019 | Report of the expert group on competitiveness of the European rail supply industry | European Commission |
| Janvier 2019 | La construction de matériel ferroviaire. Un secteur fragile en France en dépit des commandes étrangères | Insee Première N°1733 |
| Janvier 2019 | L'évolution de l'environnement des métiers des télécommunications liée à l'intégration des technologies émergentes du numérique | Observatoire des Métiers des Télécommunications-Arthur D Little |
| 2019 | Le Secteur Industrie dans les Hauts de France | Pôle Emploi Eclairage |
| Avril 2019 | Contrat Stratégique de filière ferroviaire | Conseil National de l'Industrie |
| 2019 | Eclairage Pole emploi le secteur de l'industrie | Pôle emploi |
| Février 2018 | L'avenir du transport ferroviaire | Rapport du 1 ^{er} Ministre mission conduite par Jean-Cyril Spinetta |
| Mars 2018 | Le guide des technologies de l'industrie du futur | Alliance industrie du futur |
| Juin 2018 | Rapport d'information fait au nom de la mission d'information sur Alstom et la stratégie industrielle du pays relatif à la stratégie industrielle du pays | Sénat rapport N°551. Martial Bourquin |
| Mai 2018 | Le devenir des métiers et des emplois de la Branche numérique de l'ingénierie, des études et du conseil face à la transformation numérique de l'industrie | OPIIEC |
| Septembre 2018 | Les industries électriques, électroniques et de communication : Cartographie des différents métiers | FIEEC UIMM |
| Septembre 2018 | Construire une vision prospective partagée des emplois et des compétences. Les apports méthodologiques d'une expérimentation | France Stratégie |
| Septembre 2018 | Comité Régional de Filière Ferroviaire-GT Formation filière ferroviaire-Etat des lieux-Ecoute des acteurs | DIRECCTE Hauts de France Pôle 3E |
| Novembre 2018 | Analyse prospective des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les besoins de compétences | UIMM MBJ |
| 2017 | Contrat de Branche Industrie mécanique, métallurgique, automobile et ferroviaire, Services de l'automobile et maintenance des matériels | CPRDFOP SRDE-II Hauts de France |
| Juin 2017 | Etudes filières Industrie du Futur : Synthèse des impacts et recommandations | Alliance de l'industrie du futur, Cercle de l'industrie, CNI et ses CSF, GFI et ses fédérations, avec le support de : Accenture, Ernst & Young et Roland Berger |
| 2017 | Etudes filières Industrie du Futur-synthèse des impacts et des recommandations | AIF, Cercle de l'industrie, GFI, Accenture Consulting, EY, Roland Berger |
| 2017 | Etude comparée des Enseignements et des pratiques dans le domaine de l'Infrastructure Ferroviaire | Sigma Rail Union Européenne |
| 2017 | Feuille de route régionale ferroviaire-Commissaire spécial à la revitalisation et à la réindustrialisation des Hauts de France | Etat Région |
| Nov 2016 | Etat des lieux et analyse prospective emploi-formation Région Haut de France | Katalyse-Observatoire de la Métallurgie |

| Date | Nom Etude/rapport | Source/Auteur |
|----------------------|--|---|
| Avril 2016 | Etude prospective des besoins en emplois et en compétences dans les secteurs de la mécanique, machines et équipements | Observatoire de la métallurgie |
| 2016 | Formation supérieure ferroviaire. Cartographie des formations et diagnostic des besoins | Railénium Fer de France |
| 2016 | Choisissez un travail qui permet à 10 millions de personnes d'aller au travail | SNCF |
| nc | Fiches métiers Tournée de l'emploi SNCF Nord Ile de France | SNCF |
| Nov 2015 | La transformation numérique de la filière ferroviaire est en marche | Mobilicités |
| Nov 2015 | Etude prospective sur la filière matériel roulant ferroviaire horizon 2015-2025 | Katalyse-Observatoire de la Métallurgie |
| Février 2015 | Rapport d'étude. Etude sur les métiers de la donnée | Observatoire des Métiers des télécoms |
| 2015 | 2015-2020-Contrat d'Etude Prospective-Les besoins en emplois et compétences liés aux travaux du nouveau Grand Paris dans les travaux public en Ile de France | Directe Ile de France FRTP Ile de France |
| 2014 | Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles. Contrat d'objectifs sectoriel Industries mécaniques, métallurgiques, construction automobile et ferroviaire | CPRDF Tableau de Bord 2014 |
| Mai 2014 | Cahier N°15-La filière ferroviaire française à la croisée des chemins Comprendre la situation et les enjeux | Ingénieurs et Scientifiques de France-Les Cahiers |
| Juin 2014 | Etude sur l'évolution des métiers et des besoins en formation pour les systèmes embarqués | OPIIEC |
| 2014 | Formation professionnelle et industrie-Le regard des acteurs de terrain | La Fabrique de l'Industrie |
| Janvier 2013 | Contrat de la filière ferroviaire | Conseil National de l'Industrie |
| Février 2013 | Les facteurs de succès de la filière transport : focus sur l'aéronautique, l'automobile et le ferroviaire | Le Cercle de L'industrie |
| Avril 2013 | Etude sur l'évolution des compétences, des formations et de l'emploi en Gestion de Projet et de ses composantes dans le secteur de l'ingénierie | OPIIEC |
| Mai 2013 | A quoi servent les filières ? | La Fabrique de l'industrie |
| Octobre 2013 | De la nécessité de renforcer la filière des équipementiers | Transport Public |
| Décembre 2013 | L'industrie ferroviaire en région Centre | Centréco, Directe Centre, Région Centre |
| 2011 | Commission N°4 « La filière ferroviaire française » Rapport Final | Les Assises du Ferroviaire |
| 2011 | Rapport parlementaire au nom de la mission d'enquête sur la situation de l'industrie ferroviaire française : production de matériels roulants ferroviaire « voyageurs » et fret | Assemblée Nationale N°3518 Alain Bocquet Yannick Paternotte |
| 2011 | Système ferroviaire Feuille de route ferroviaire | ADEME |
| 2011 | Les métiers des systèmes d'information dans les grandes entreprises | Cigref Réseau des Grandes entreprises |
| Décembre 2010 | Les métiers du ferroviaire | AFPA |
| Décembre 2008 | Inscription territoriale de l'association des industries ferroviaires dans le Valenciennois | Insee et partenaires |

Annexe 2 : Echelle nationale : données filière ferroviaire suivant les sources

| Source | Sous filières | Matériel Roulant | Equipementiers | Signalisation | Infrastructur e | Digital | Ingénierie | Circulation | TOTAL | |
|--|---------------------------|--|---|---|--|---------|------------|-------------|----------------|--------|
| FIF Fédération des industries ferroviaires 2018 | Métiers par sous filières | Concepteurs et constructeurs de matériel roulant (grande ligne, suburbain, urbain, fret) Services personnalisés aux opérateurs ferroviaires publics ou privés (maintenance, formation) Signalisation | Ingénierie électronique Mécanique Création et Design Protection acoustique | Produits de signalisation (automates, circuits de voie, compteurs d'essieux, moteurs d'aiguilles...) Paramétrage et déploiement sur emprises ferroviaires de ces produits Ingénierie et intégration de systèmes Démonstration de la sécurité des produits et systèmes déployés | Fabrication de composants de la voie Fabrication d'équipements fixes Réalisation de matériels de contrôle, de construction et d'entretien des voies Construction, renouvellement de voies | - | NC | NC | | |
| | Effectifs | 14 000 | 4 000 | 3 000 | 8 000 | - | NC | NC | 29 000 | |
| | Part | 48% | 14% | 10% | 28% | - | NC | NC | 100% | |
| | Nbre établissements | 5 | 180 | 7 | 23 | - | NC | NC | 215 | |
| Etude Katalyse 2014 | Effectifs | 11 100 | 5 500 | 3 450 | 1 500 | NC | 1800 | | 23350 | |
| | Part | | 71% | 15% | 6% | NC | 8% | | 100% | |
| | Nbre établissements | Construction Matériel roulant ferroviaire, entreprises de la FIF, Clusters, Ingénierie (*hors pose voies et caténaires) : 200 entreprises | | | | | | | | 200 |
| DGE | Filière | 21 000 emplois directs-24 000 salariés de la maintenance SNCF- 39 000 collaborateurs sur les infrastructures | | | | | | | | 84 000 |
| Données Acoos 2014 2018 | NAF 3020Z | Construction Matériel roulant ferroviaire (NAF 30.20Z) | | | | | | | | |
| | Effectifs | 12445/12794 | | | | | | | 12794 12794 | |
| | Nbre établissements | 56/54 | | | | | | | 54/56 | |

Annexe 3 : Synthèse étude Katalyse

POLE CONCEVOIR RECHERCHER

| Métier | Etat actuel | Prévision à 5 ans | Compétences à développer : Prospective |
|---|--------------------|-------------------|--|
| Architecte fonctionnel | Emergent | Stagne | Architecture train |
| Architecte logiciel | Présent DO surtout | Développement | Logiciel/ Rédaction de cahier des charges fonctionnels |
| Chargé de plan validation | Présent DO surtout | Développement | |
| Chargé de recherche | Ancré | Recul | |
| Chef de projet | En tension | Développement | Gestion QCD/ Développement commercial/ Outsourcing Gestion contractuelle |
| Concepteur automatique / électronicien | Ancré | Développement | Motorisation électrique/ Automatisation |
| Concepteur électricien | Ancré | Recul | |
| Concepteur électrotechnicien | Présent DO surtout | Développement | Electronique de puissance/ Compatibilité électromagnétique |
| Concepteur interfaces système | Emergent | Développement | |
| Concepteur mécanique | Ancré | Recul | Conception 3D - CAO |
| Designer matériel roulant | Ancré | Stagne | |
| Dessinateur projeteur | Ancré | Recul | |
| Développeur logiciel (small level) | Ancré | Recul | |
| Développeur spécifications | En tension | Recul | Rédaction de spécification technique/ Systèmes embarqués |
| Développeur système logiciel | En tension | Développement | |
| Hydraulicien | Ancré | Recul | |
| Ingénieur calcul - simulation | Ancré | Recul | Optimisation du LCC |
| Ingénieur maintenance prédictive | Emergent | Développement | Optimisation du LCC/ Maintenabilité – Prédictif/ Eco-conception |
| Ingénieur Sûreté de fonctionnement RAMS | En tension | Développement | FMDS |
| Planificateur | En tension | Stagne | Maîtrise du planning/ Maîtrise des outils logiciels de planification/ Planification |
| Responsable de lot d'études/sous systemes | En tension | Stagne | Etudes d'intégration/ Gestion QCD/ Optimisation du LCC |
| Responsable R&D | Ancré | Stagne | |
| Responsable technique projet | En tension | Stagne | Optimisation du LCC/ Design to cost/ Gestion QCD |
| Spécialiste Test design (small level) | Ancré | Recul | |
| Thermicien | Ancré | Recul | Thermique électronique de puissance |

POLE ACHETER COMMERCIALISER

| Métier | Etat actuel | Prévision à 5 ans | Compétences à développer : prospective |
|------------------------------------|--------------------|-------------------|---|
| Acheteur industriel | Ancré | Stagne | |
| Chargé d'affaire | Ancré | Développement | Gestion QCD/ Ingénierie financière/ Marché international |
| Chargé des offres | Présent DO surtout | Stagne | Maitrise du matériel roulant/ Maîtrise des coûts produit / processus/ Analyse et réponse aux spécifications/ Marché |
| Consultant matériel roulant | Présent DO surtout | Développement | Maitrise des évolutions (techniques, normes) |

POLE PREPARER ORGANISER

| Métier | Etat actuel | Prévision à 5 ans | Compétences à développer : prospective |
|--|--------------------|-------------------|---|
| Animateur amélioration continue | Présent DO surtout | Développement | |
| Chargé de méthodes logistiques | Présent DO surtout | Développement | |
| Chef de projet industriel | Ancré | Stagne | Gestion QCD/ Industrialisation/ Optimisation du processus de fabrication/ Outsourcing |
| Développeur Méthodes et industrialisation | Ancré | Stagne | |
| Programmeur commande numérique | Ancré | Stagne | |
| Programmeur informatique industriel | Ancré | Stagne | |
| Rédacteur technique | Ancré | Recul | Rédaction documentation technique |

POLE INSTALLER MAINTENIR

| Métier | Etat actuel | Prévision à 5 ans | Compétences à développer : prospective |
|--|--------------------|-------------------|---|
| Consultant en exploitation | Présent DO surtout | Développement | Maitrise des évolutions (techniques, normes)/de la sécurité/des travaux en environnement contraint/des procédures marché/Management de projet export |
| Installateur / intégrateur sous système | En tension | Développement | Technique système train/Maîtrise de la sécurité et des travaux en environnement contraint |
| Installateur électricien | Ancré | Stagne | |
| Installateur électronicien | En tension | Développement | |
| Installateur électrotechnicien | Présent DO surtout | Développement | |
| Installateur mécanicien | Ancré | Recul | |
| Intervenant de maintenance / SAV | En tension | Développement | Sécurité et des travaux en environnement contraint/Formation client/ polyvalence |
| Responsable de chantier | En tension | Développement | Sécurité et des travaux en environnement contraint, procédures marché/management de projet export/ résolution de problèmes/organisation des circulations ferroviaires |
| Responsable PR pièces de rechange | Ancré | Stagne | |

POLE PRODUIRE REALISER

| Métier | Etat actuel | Prévision à 5 ans | Compétences à développer : prospective |
|-------------------------------------|--------------------|-------------------|--|
| Agent traitement thermique | Ancré | Recul | |
| Aléseur/tourneur/décolleteur | Ancré | Recul | |
| Animateur qualité | | Recul | |
| Approvisionneur Gestion des stocks | Présent DO surtout | Développement | |
| Cariste | Ancré | Recul | |
| Chaudronnier industriel | En tension | Recul | |
| Cintreur | Ancré | Recul | |
| Contrôleur CND | Ancré | Recul | |
| Contrôleur métrologie | En tension | Recul | |
| Contrôleur produit | Ancré | Recul | |
| Dresseur planeur | En tension | Recul | |
| Forgeron | Ancré | Recul | |
| Magasinier | Ancré | Recul | |
| Monteur assembleur | Ancré | Recul | |
| Monteur Câbleur | En tension | Recul | |
| Opérateur commande numérique | Ancré | Développement | |
| Peintre industriel | En tension | Recul | |
| Responsable d'atelier | Ancré | Recul | |
| Responsable expédition et réception | Ancré | Recul | |
| Responsable logistique | Ancré | Recul | |
| Responsable planification | Présent DO surtout | Développement | |
| Responsable QHSE | Ancré | Recul | QHSE |
| Soudeur | En tension | Recul | |
| Soudeur Assembleur | En tension | Développement | |
| Stratifieur Mouliste | Ancré | Développement | |
| Testeur produit | En tension | Développement | Définir les procédures d'essais/réaliser un plan d'essai |
| Tuyauteur | En tension | Recul | |

Annexe 4 : Construire une vision prospective partagée des emplois et des compétences

France Stratégie présente dans un rapport les étapes et les incontournables pour élaborer une vision prospective des emplois et des compétences au sein d'une filière ; les thèmes, et indicateurs clés à analyser ; les modalités de coopération et de coordination avec les acteurs emplois formation ; les questions, freins, et difficultés à lever.

Véritable guide méthodologique de réalisation d'une vision prospective partagée des emplois et des compétences.

Le CNI a proposé pour chaque CSF une VPPEC (vision prospective partagée emplois et compétences), à partir des réalités et de stratégies industrielles, ancrées sur les territoires, et non par simulation de scénarios macro-économiques.

- ◆ Etablir une référence commune des besoins emplois-compétences (5 ans et 2 ans) avec une vision nationale articulée à des visions territoriales
- ◆ Développer une capacité d'évaluer, par branches, filières, secteurs, métiers, territoires, le potentiel d'alimentation des emplois
- ◆ Identifier les stratégies industrielles, les facteurs d'évolution et de changement susceptibles d'impacter les emplois, les métiers et qualifications de la filière à court et moyen/long terme
- ◆ Étudier leurs impacts sur les emplois, les métiers et les besoins en qualifications de la filière
- ◆ Permettre aux différents acteurs de la filière de produire une vision prospective répondant à leurs propres besoins tout en dégagant une vision partagée de l'avenir

Il existe d'autres outils de prospective, notamment les Contrat d'Etudes Prospective (CEP), et d'autres rapports publiés par France Stratégie (ex ; Les Métiers en 2022).

Plusieurs difficultés dans les travaux prospectifs :

1. Echelle de temps : prospective sur le temps long et nécessité de faire évoluer certains métiers et compétences en continu
2. Concilier les impératifs de réactivité des entreprises (recomposition de leurs emplois) et des systèmes de formation initiale et continu qui nécessitent un temps d'appropriation de ces évolutions pour les intégrer dans les programmes
3. Réussir à ce que chacun des acteurs et institutions (ayant leur propre représentation de ce que constituera l'avenir des métiers) aboutissent à une vision commune, pour décider à court terme des

formations à promouvoir, des catégories de salariés à accompagner, des métiers stratégiques à valoriser pour l'avenir de la filière.

4. Aboutir à une vision partagée, orientée vers l'action

3 variables à retenir :

- ◆ **Le temps** (répondre à des besoins de court, moyen, long terme),
- ◆ **L'action** (des évolutions démographiques, économiques, technologies-qui laissent peu de marge et des leviers plus directement actionnables, : la formation, la gestion des recrutements et des mobilités internes),
- ◆ **La professionnalisation** (répondre à l'enjeu de transformation des métiers : disparition, transformation, création)

Chronologie :

a) Amont de la démarche

Construire un groupe : Quels partenaires mobiliser pour constituer les cibles de ce partage de vision prospective ?

- ◆ **Acteurs économiques et sociaux de la filière :** représentants d'organisation syndicales de salariés et de fédération d'employeurs siégeant dans les instances de branche (CPNEFP, OPCA), Observatoires des métiers, qualification et compétences (OPMQC)
- ◆ **Partenaires de l'éducation et de la formation :** représentant des instances publiques d'éducation et de formation (DGESCO, DGESIP, DGEFP), OPCA (ou opérateurs de compétences, les CFA, CMQ, ...)
- ◆ **Experts nationaux et régionaux de l'analyse des emplois et des compétences** (OREF, Pôle emploi, SPEL,..) des think tanks, (fabrique de l'industrie, ..)
- ◆ En sous-groupes de travail

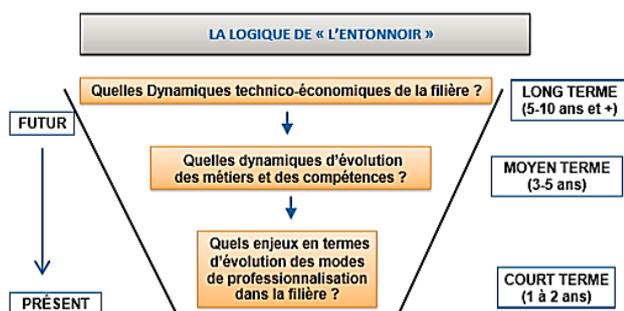
Lancement : Poser les règles du jeu

- ◆ **Mettre en visibilité institutionnelle la démarche** (ex : présidences, représentants institutionnels).
- ◆ **Formuler des attentes et des ressources des parties prenantes :** identifier les thèmes à fédérer pour les futurs débats, mettre au pot commun les données, analyses.
- ◆ **Informé sur les règles du jeu :** les experts sont les participants eux-mêmes.

b) Le cœur du processus

3 étapes :

1. Long terme (5/10 ans) : Repérage des tendances structurelles pesant sur la filière : représentation « idéale-typique » de « métiers nouveaux »
2. Moyen terme (3/5ans) : Préparation des cadres d'action pour faire évoluer les métiers repérés : cartographie des métiers et/ou des compétences qui composent le « cœur » des activités de la filière
3. Court terme (1 à 2 ans) : Réflexion sur des montages partenariaux à visée opérationnelle : élaboration de programmes de formation ou de dispositifs de professionnalisation en réponse à des enjeux de court terme.



Source : REC

Définir le périmètre de l'analyse : La notion de « filière » nécessite de définir et s'entendre sur le périmètre que l'on choisit de retenir.

Repérer les tendances structurelles inscrites dans le long terme : Facteurs d'influence à repérer, établir des ordres de grandeur des grandes tendances ?

Si la filière est « morcelée » entre des entreprises de taille très variable, il s'avère difficile d'identifier des stratégies industrielles précises, et la stratégie est un élément complexe à obtenir (pour des raisons de concurrence). Le but est d'arriver à une toile de fond commune.

Produire une représentation partagée des métiers porteurs dans la filière :

Métiers en déclin : Construire de manière anticipée des solutions pour les individus concernés, à condition de disposer d'un délai suffisant.

Métiers existants ou en développement : Analyser les tendances et inflexions possibles et adapter les compétences aux évolutions techniques, organisations et marchés.

Métiers émergents : Quelles sont les voies possibles de professionnalisation, qui peuvent pointer jusqu'à la création d'une filière de formation adaptée.

Métiers cœur de filière : pour le numérique, sondage auprès des experts portant sur 10 à 15 métiers considérés comme cœur de filière (appellation du métier, compétences clefs associées, champ d'intervention fonctionnel, ...), avec un échantillon représentatif constitué de sous échantillon pour chaque sous filière

c) Construction de voies de professionnalisation adaptées aux enjeux

- ◆ Actions à engager immédiatement, pour répondre à des enjeux de transformation de la filière.
- ◆ Proposer une représentation renouvelée des relations entre formation-emplois et métiers.
- ◆ Sortir d'une logique « adéquationniste » pour transformer les systèmes de professionnalisation aux métiers de la filière : Construire des partenariats privilégiés entre structures de formation, intermédiaires de l'emploi ou de la formation (initiale et continue), et les entreprises, pour construire des montages plus réactifs aux enjeux de transformation rapide des métiers et des compétences.

Dans le temps : Maintenir une dynamique de groupe

Cette démarche doit s'inscrire dans la durée, et se renouveler à intervalles réguliers, pour sortir d'un mode réactionnel.

Définir un programme structuré, mais à géométrie variable. (Ex : pour la filière numérique : durée 1 an).

| | |
|--|--|
| Séminaire de lancement | Première approche du périmètre de la filière. État des lieux des connaissances sur la relation formation-emploi dans la filière, et recensement des travaux existants. |
| Validation collective de la feuille de route | Partage des objectifs et des enjeux. Approfondissement de l'état des lieux et identification des grands enjeux stratégiques |
| Stratégie et évolution de la filière | Stratégie et évolutions de la filière : quelles orientations et à quel horizon ? Enjeux économiques et technologiques de la filière numérique, et leurs impacts sur l'évolution des emplois et des compétences |
| Analyse des besoins emplois et compétences à court terme | Analyse des besoins quantitatifs et qualitatifs des entreprises (emplois, métiers, compétences, niveau de qualification). |
| Repérage des métiers | Élaboration collective et partagée d'une liste des métiers « cœur du numérique ». |
| Modalités de formation et de professionnalisation | Analyse des modes de formation et de professionnalisation et conséquences sur l'alimentation des métiers « cœur du numérique ». |
| Séance conclusive | Discussion collective des principaux enseignements de la démarche prospective et du plan du rapport final. |
| Réunion de clôture | Échange collectif sur une version provisoire du rapport final et retour d'expérience sur la démarche. |

Valoriser le processus : production et diffusion

Construire une référence commune aux acteurs et partenaires de la filière : co construction participative.

L'idée est une appropriation et validation par les membres du groupe de la vision produite partagée, et aussi de la partager au-delà du groupe de travail. Éviter « un rapport de plus sur l'étagère ».

Annexe 5 : Les facteurs de succès de la filière transport, focus sur l'aéronautique, l'automobile et le ferroviaire.

Le cercle de l'industrie a publié en 2013 un rapport sur « Les facteurs de succès de la filière transport avec un focus sur l'aéronautique, l'automobile et le ferroviaire ».

La conférence nationale de l'industrie en 2011 a constaté que les filières manquent d'intégration, plusieurs enjeux communs pour les 3 filières :

- ◆ Renforcement de la solidité de la supply chain
- ◆ Déploiement à l'international
- ◆ Collaboration en matière de R&D
- ◆ Attractivité de la filière et de la formation

Des acteurs identifiés peuvent aider à structurer la filière : la FIF (bien qu'elle ne possède pas d'antennes locales), le PACTE PME, les grands groupes (et les clients finaux pour le ferroviaire), la supply chain, les pouvoirs publics (Comité Stratégique de filière ferroviaire et les Contrats de Filière).

L'action de la puissance publique est une condition nécessaire mais non suffisante à la structuration de la filière qui nécessite, une réflexion et une stratégie globale de moyen-long terme autour d'intérêts communs portée par l'ensemble de la supply chain.

La mise en place d'une stratégie d'action autour d'enjeux communs passe par des accords de bonnes pratiques, et des feuilles de routes (ex : Airbus, « bonne conduite achats », le code de performance et de bonnes pratiques de la filière automobile, la feuille de route technologique du CORAC)

Renforcer la solidité de la supply chain

Par la levée de fonds : (ex : Fond de modernisation des équipementiers automobiles FMEA (financement grands groupes et FSI), fond de modernisation de la filière ferroviaire (Etat SNCF RATP Alstom Bombardier), fond Aerofound (Etat EADS Safran).

Dispositifs non financiers : plate forme B2B (ex : Boostaerospace) pour fluidifier, gagner en visibilité dans les relations DO-sous traitants ; projet Fisrt (ferroviaire, former les dirigeants de Pme Pmi)

Dans le ferroviaire : difficulté à intégrer les PME

Internationalisation des entreprises

La France peine à chasser « en meute » avec les PME par rapport à ses voisins Européens.

Des initiatives de type « Leading Partners 150 » permettent des collaborations entre les grands groupes et les PME. Dans ce projet, Alstom soutient ses fournisseurs stratégiques dans leur développement, y compris à l'étranger, dans une réciprocité d'échange qui permet au donneur d'ordre des garanties sur qualité-coût-délais.

Collaborations en matière de R&D

Les acteurs doivent se coordonner dans les choix technologiques, et sur une dimension prospective, en vue de développer une innovation qui permette de maintenir la compétitivité de la filière à long terme. (ex : Feuille de route technologique du CORAC pour l'aéronautique, stratégie prospective de R&D et d'innovation commune, les Pôles de compétitivité jouent également un rôle structurant).

Attractivité, compétences et formation

Dans un contexte où les ressources humaines adéquates se font rares, cet enjeu est crucial pour la filière. (ex : Charte automobile signée en 2008 afin de structurer la filière autour d'un diagnostic et des objectifs communs en termes de moyens humains ; l'aéronautique a expérimenté des parcours partagés d'apprentissage entre grands groupes et PME).

La logique de filière doit aussi s'ouvrir à des fertilisations croisées

Les Pme sous-traitantes interviennent dans des chaînes de valeurs différentes, ce qui pose la question de leur intégration dans une logique de filière mais aussi des fertilisations à créer en inter-filière.

On peut aussi citer ici les pôles ingénierie, les bureaux d'études, les pôles numériques et digital qui interviennent sur plusieurs filières à la fois et pour lesquelles il y a sans doute des synergies à développer.

- ◆ Le CNI soutient les filières au travers des contrats de filière, des contrats de filières, à condition que ceux-ci soient dotés de moyens et d'outils concrets et s'appuie sur l'autodétermination, par les acteurs impliqués, des priorités et stratégies identifiées.
- ◆ Les membres du Cercle de l'Industrie constatent que la plupart des bonnes pratiques existantes sont en fait une réponse à des enjeux relatifs à la compétitivité des acteurs : le renforcement de la R&D et l'innovation, l'amélioration de l'attractivité et de la formation des effectifs, l'internationalisation, mobilisent les entreprises qui s'impliquent dans la recherche d'une solution commune

Annexe 6 : Exemples de solutions et de technologies clefs déjà mises en œuvre :

| Technologie | Exemples de mise en oeuvre |
|---|---|
| <p><u>DRONES</u></p> | <p>SNCF Réseau utilise des drones pour ses missions d'inspection, de surveillance ou de maintenance</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ L'utilisation des aéronefs a permis de renforcer la fiabilité du réseau ferroviaire et de gagner en performance ◆ Créé en 2012, le Pôle Drones est une entité dédiée aux solutions drones : Prestations linéaires, topographiques, d'inspection, de sûreté, etc. |
| <p><u>ROBOTIQUE</u></p> | <p>La robotique est notamment utilisée pour la manutention des matériaux, du soudage et des inspections</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Les robots peuvent répondre à une grande variété d'applications ferroviaires telles que : <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Le traitement de surface, de finition et de peinture ⇒ La surveillance des machines ⇒ Matériel de manutention ⇒ La construction de placement de fibres composites ⇒ L'assemblage (perçage, rivetage, soudage) ⇒ Le contrôle de qualité et d'inspection |
| <p><u>MAINTENANCE PREDICTIVE ET BIG DATA</u></p> | <p>SNCF a développé un programme de maintenance Prédictive du matériel roulant</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Le modèle est alimenté par une batterie de données variées ◆ Chaque rame est équipée de 7 à 8 ordinateurs à bord et émet 70 000 données par mois ◆ Les données sont traitées par la technologie Spark |
| <p><u>AUTOMATISATION</u></p> | <p>RATP achèvera l'automatisation intégrale de la ligne 4 du métro parisien à l'horizon 2022, et cela sans interruption majeure du trafic</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Les travaux ont commencé en 2014 ◆ Ce projet permettra d'augmenter la capacité de la ligne 4, sa régularité, sa qualité de service, sa réactivité et sa sécurité grâce à la mise en place de portes palières ◆ La ligne 4 sera notamment équipée des trains actuellement ◆ en service sur la ligne 14 (MP89) |

Annexe 7 : Organes de concertation et de pilotage emploi formation existant en région

Le Comité Régional de l'emploi, de la Formation et de l'Orientation professionnelle

Créé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) a pour mission d'assurer la coordination entre les acteurs régionaux des politiques d'emploi, d'orientation, de formation professionnelles ainsi que la cohérence des programmes de formation. Instance régionale quadripartite, le CREFOP favorise la concertation entre l'État, la Région et les représentants des salariés et des employeurs.

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle, les contrats de branche et le Plan d'Investissement des Compétences 2018-2022

Les contrats de branches se basent sur deux documents cadre :

Le Schéma Régional de développement Economique, de l'Innovation et de l'Internationalisation (SRDE-II) : adopté par l'assemblée régionale le 30 Mars 2017. Au sein de schéma, 5 dynamiques ont été définies pour la région.

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP), élaboré dans le cadre du CREFOP et signé le 14 Mars 2016.

Les contrats de Branches auront donc pour vocation de réunir, dans un même document, les stratégies de développement et de formation en développant deux composantes :

Un contrat de développement : déclinaison sectorielle du SRDE-II qui fixera les modalités de mobilisation des dispositifs d'aides et d'accompagnement pour le développement des entreprises régionales.

Un contrat de formation : déclinaison sectorielle du CPRDFOP, afin d'identifier les objectifs à atteindre en matière d'évolution des dispositifs d'orientation et de formation professionnelles pour une meilleure prise en compte des besoins des filières économiques et de leurs acteurs.

A ce jour, 13 contrats de branche sont prévus parmi lesquels un contrat « **CB 1 - Industrie mécanique, métallurgique, automobile et ferroviaire, Services de l'automobile** ».

Plan d'investissement dans les compétences (PIC) - Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC). Pour rappel, le Plan d'investissement, doté de 15 milliards d'euros sur 5 ans, traduit deux ambitions majeures :

- ◆ Former deux millions de jeunes et de demandeurs d'emploi pas ou peu qualifiés.

- ◆ Accélérer la transformation du système de formation professionnelle, depuis l'analyse du besoin de compétences à la réingénierie pédagogique, en passant par l'expression de la commande de formation.

Engagée à l'automne 2017, sa mise en œuvre repose sur plusieurs niveaux d'intervention, dont l'un sur l'échelon régional dans le cadre d'une contractualisation pluriannuelle 2019-2022, les « **Pactes régionaux d'investissement dans les compétences** ».

Appel à projet à destination des branches professionnelles « Soutien aux démarches prospectives Compétences » : Le plan d'investissements dans les compétences accompagne les branches professionnelles sur plusieurs volets :

1. Une contribution à la réponse aux besoins de recrutement des entreprises à court terme (métiers en tension) dans une logique de financement de formations « prêtes à l'emploi » pour les demandeurs d'emploi (financement de POEC en 2018).
2. Le soutien de démarches ciblées permettant de répondre aux besoins en compétences liées à la transition numérique et à la conversion écologique intégrant le financement de formations destinées aux publics non qualifiés et le soutien à des démarches d'ingénierie visant la définition de blocs de compétences permettant l'adaptabilité des compétences.
3. Le soutien aux démarches prospectives des branches très concernées par la transformation des métiers, à travers le lancement d'un appel à projets national.

Le Service Public de l'Emploi local pour une approche territoriale

Le Service Public de l'Emploi (SPE) est un groupe de travail réunissant, autour du préfet, un ensemble de partenaires, issus d'organismes institutionnels et privés, dans le but d'appliquer sur le département la politique conduite nationalement par le "Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social", sous la direction de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP).

Outre les niveaux régionaux et départementaux, le SPE se décline également localement à l'échelle des bassins d'emploi sous la dénomination "Service Public de l'Emploi Local" (SPEL).

Créé il y a 30 ans, le SPEL a pour mission historique de déployer, au plan territorial, l'action de l'État en matière d'emploi et de veiller à la bonne articulation de l'offre de service des partenaires en présence. Le renforcement de la décentralisation, notamment la loi NOTRe, confie aux régions de nouvelles responsabilités et implique des changements dans la conduite des politiques régionales en faveur des publics à la recherche d'un emploi.

Il s'agit notamment de faire évoluer l'offre de formation et l'orientation des publics pour renforcer la compétence des salariés et pour s'adapter à l'émergence des métiers nouveaux. A ce titre, l'État, la Région et Pôle emploi sont mobilisés autour du « plan investissement et compétences » financé conjointement. Les partenaires ont confié au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP) cette mission stratégique.

Dans chaque arrondissement, un SPEL, co-piloté désormais par un binôme Etat-Région (sous-préfet(ète) et conseiller(ère) régional(e)) qui se réunira une fois par mois, avec pour priorité en 2018 de mettre en œuvre les réponses adéquates pour les entreprises faisant état d'opportunités d'emploi sur le bassin d'emploi.

Des plans d'actions en directions d'entreprises ciblées sur le territoire ou de filière identifiées sont déclinés.

Ils mobilisent tant l'Etat (Direccte, Préfecture, Rectorat etc..), la Région que les opérateurs (Pôle emploi, Missions locales, AFPA, Organismes de formations etc..). Le Valenciennois dispose d'un SPEL.

Le Centre Régional de Ressources Pédagogiques - CARIF-OREF

Créé en 1997, le C2RP CARIF-OREF, Centre d'Animation de Ressources et d'Information sur la Formation (CARIF) et Observatoire Régional Emploi Formation (OREF) est un groupement d'Intérêt Public (GIP) à durée indéterminée.

Sa vocation : Accompagner l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques dans les domaines de l'orientation, de la formation et de l'emploi. Il est au service des acteurs du quadripartisme (Etat, Région, Partenaires Sociaux) et des professionnels.

Ses métiers :

- ◆ Observer, pour éclairer la décision publique
- ◆ Accompagner, pour professionnaliser des acteurs régionaux
- ◆ Informer, pour rendre accessible l'information sur la formation, les métiers, les dispositifs. Il met à disposition les offres de formation et des données socioéconomiques et un site métiers.

Le Comité Emploi et Compétences Mécanique, Automobile, Ferroviaire :

Le COSEC, comité emploi compétences, a été créé en 2011 par le Pôle Automobile et est piloté par l'UIMM NPDC depuis sa création. Tout d'abord dédié à la filière automobile, il devient également ferroviaire et mécanique en 2013. Ce comité se réunit depuis plusieurs années et met en œuvre des feuilles de route annuelles.

Il est composé d'acteurs :

- ◆ **Socio-économiques :** filières précitées, branches Métallurgie, Plasturgie, Textile
- ◆ **Emploi :** Pôle emploi, APEC, groupements employeurs, interim

- ◆ **Formation :** Rectorat, enseignement supérieur, OPCAs (ADEFIM, OPCA DEFI, OPCALIA, FAF.TT)

- ◆ **Institutionnels :** Conseil Régional, DIRECCTE

Sa mission : Contribuer au maintien d'un tissu industriel performant en région, accompagner les PME des métiers de la mécanique, de l'automobile et du ferroviaire dans la gestion et le développement des femmes et des hommes de l'Entreprise.

Ses axes d'action :

- ◆ Accompagnement des entreprises sur compétences et emploi
- ◆ Adéquation des formations aux besoins des industriels
- ◆ Attractivité des métiers industriels

La mise en œuvre des actions se fait au travers du Campus des Métiers et des Qualifications du Ferroviaire, de l'Industrie Automobile et de l'Eco-mobilité (CMQ FIAEM), outil opérationnel pour les sujets attractivité et adéquation de la formation.

Le Campus des Métiers et des Qualification Ferroviaire, Industrie Automobile et Eco-mobilité

La notion de campus des métiers et qualifications date de 2013. « Le campus des métiers et des qualifications [...] réunit, sur un territoire donné, un ensemble d'acteurs [...] en vue de la construction d'une offre de formation initiale et continue en lien avec une filière qui correspond à un enjeu économique régional ou national ».

« C'est un réseau ouvert et coopératif porteur de méthodes de travail partenariales et d'innovations au niveau territorial, en faveur d'une politique éducative, de formation professionnelle et d'insertion professionnelle ».

Ses missions :

- ◆ Analyse d'opportunité économique régionale
- ◆ Offre de formation
- ◆ Partenariat avec le tissu économique et les laboratoires de recherche
- ◆ Projet pédagogique
- ◆ Pilotage et organisation
- ◆ Ouverture européenne ou internationale
- ◆ Vie du campus

Ses objectifs

- ◆ Améliorer l'employabilité des apprenants.
- ◆ Adapter l'offre de formation aux réalités économiques du territoire.
- ◆ Promouvoir la filière du Ferroviaire, de l'Industrie Automobile et de l'Eco-Mobilité notamment avec parcours de formations et passerelles du niveau bac au bac+5.

RAILENIUM : Un IRT dédié au ferroviaire

Fruit du regroupement de laboratoires publics et privés, un Institut de Recherche Technologique (IRT) est consacré à un domaine technologique d'avenir.

Il renforce les écosystèmes constitués par les pôles de compétitivité et couvre l'ensemble du processus d'innovation.

Construit sur les fondations du Pôle de compétitivité à vocation mondiale i-Trans, l'IRT Railenium est un projet d'envergure européenne et internationale qui porte l'ambition de devenir leader mondial pour la R&D, l'innovation et l'ingénierie de formation en matière d'infrastructure ferroviaire.

Stratégie

- ◆ Accompagner l'ouverture de la formation interne vers les acteurs de l'enseignement supérieur.
- ◆ S'appuyer sur une formation de haut niveau pour consolider la compétence ferroviaire française.
- ◆ Renforcer le réseau entreprises ferroviaires - acteurs de l'enseignement supérieur.
- ◆ Promouvoir une offre de formation initiale agile en adéquation continue avec l'évolution des besoins à 5 ans du secteur.
- ◆ Intégrer la dimension internationale et l'évolution des besoins de la filière sur le marché mondial.

Les groupements d'employeurs et les groupements employeurs insertion et qualification (GEIQ)

« Un Geiq est un collectif d'entreprises, piloté par ses adhérents. Il regroupe des entreprises qui parient sur le potentiel de personnes éloignées du marché du travail pour résoudre leurs problèmes structurels de recrutement, en organisant des parcours d'insertion et de qualification.

Porté par ses entreprises adhérentes, le Geiq met à leur disposition des salariés pour des parcours allant de 6 à 24 mois.

Chaque parcours vise une qualification, et permet au salarié d'acquérir des savoir-faire inhérents à son poste, dans un cadre sécurisant et motivant.

A l'issue de cette période d'accompagnement et de mise à disposition, les entreprises ont la possibilité d'embaucher directement le salarié.

Les adhérents mutualisent ainsi un outil de recrutement, de qualification et d'accompagnement de nouveaux salariés. »

La Direccte soutient les GEIQ par une aide forfaitaire de 800€/personne accompagnée.

Il existe également des groupements d'employeurs tel que Alliance Emploi, groupement intersectoriel également acteur de l'emploi sur les territoires, qui permet aux entreprises, sur les bassins d'activité, de se saisir de la question des compétences et d'anticiper leurs mutations.

Sur le Valenciennois, la composante automobile est forte et le groupement travaille également avec le ferroviaire, notamment les deux principaux donneurs d'ordre présent sur le bassin d'emploi.



**PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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



**Mission réalisée par Mélanie Bocquet – AFPA Hauts-de-France
Pour le compte de l'unité régionale de la Direccte
2020/2021**