

SYNTHÈSE

ETUDES PROSPECTIVES DE LA BRANCHE DU TRAVAIL TEMPORAIRE SUR L'EVOLUTION DES EMPLOIS INTERIMAIRES DANS L'INDUSTRIE ET LA LOGISTIQUE

Octobre 2020



PLAN
D'INVESTISSEMENT
DANS LES COMPÉTENCES

AKTO
L'humain au cœur des services



AVERTISSEMENTS :

Les travaux ont été conduits avant la crise sanitaire du Covid 19, dont les impacts ne sont donc pas évoqués dans ces études.

Toutefois les analyses sont toujours d'actualité, notamment car elles s'appuient sur des tendances fortes s'inscrivant sur le moyen/long terme, comme par exemple la robotisation, ou encore la nécessité des compétences de base. Il se pourrait même que la crise accélère certaines évolutions décrites dans les études, notamment dans le secteur de la logistique.

Cette synthèse vise à présenter la démarche mise en œuvre et rappeler quelques points saillants. Les études prospectives réalisées comportent de nombreuses informations sur les impacts des transitions numérique et écologique sur les métiers et compétences ; les évolutions des emplois intérimaires dans les secteurs de l'industrie et de la logistique.

Pour plus d'informations, nous invitons les lecteurs à prendre connaissance des rapports détaillés des études en cliquant sur les liens suivants :

- Etude prospective sur l'évolution des emplois intérimaires dans l'industrie :
https://www.faftt.fr/upload/docs/application/pdf/2020-10/8550_akto-faftt_pic-branches_brochure_industrie_vdef.pdf
- Etude prospective sur l'évolution des emplois intérimaires dans la logistique :
https://www.faftt.fr/upload/docs/application/pdf/2020-10/8551_akto-faftt_pic-branches_brochure_logistique_vdef.pdf

SOMMAIRE

CONTEXTE.....	4
MÉTHODE	5
DES ENJEUX EN TERMES DE TRANSITION NUMÉRIQUE ET ENVIRONNEMENTAUX MAJEURS POUR LES SECTEURS DE L'INDUSTRIE ET DE LA LOGISTIQUE	6
Industrie	6
Logistique	6
DES ÉVOLUTIONS DES ACTIVITÉS DANS LE SECTEUR DE L'INTÉRIM QUI GÉNÈRENT DE NOUVEAUX BESOINS EN COMPÉTENCES.....	8
Industrie agro-alimentaire	8
Industrie aéronautique	9
Logistique	9
DE NOUVELLES OPPORTUNITÉS POUR L'INTÉRIM VS DES MÉTIERS EN REcul	12
Secteur de l'industrie agroalimentaire	12
Secteur aéronautique	12
Secteur logistique	13
DES PRÉCONISATIONS POUR CONSTRUIRE ET ADAPTER LES PARCOURS DE FORMATION DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES	14
DES RECOMMANDATIONS POUR ASSURER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE DES AGENCES D'EMPLOI ET LES NOUVEAUX BESOINS DES ENTREPRISES UTILISATRICES	15
Industrie	15
Logistique	16
POUR ALLER PLUS LOIN.....	17

CONTEXTE

Le 15 avril 2018, le Ministère du travail /DGEFP et le Haut-commissariat aux compétences et à l'inclusion par l'emploi ont lancé un appel à projets « Soutien aux démarches prospectives compétences » dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC). AKTO, pour la branche du travail temporaire y a répondu et a fait partie des dix premiers lauréats retenus en octobre 2018.

Les représentants des collèges patronaux et salariés de la branche du travail temporaire ont signé avec le Ministère du Travail/DGEFP, un accord-cadre national d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) pour la branche du travail temporaire. AKTO a été désigné comme organisme relais pour la mise en œuvre et le suivi opérationnel de cet accord.

Dans le cadre de cet accord, l'enjeu pour la branche du Travail Temporaire - et à travers l'action d'AKTO - est de s'appuyer sur l'impulsion donnée par le Ministère et le Haut-Commissariat pour structurer et pérenniser la démarche prospective et compétence de la branche :

- ➔ En construisant des moyens d'échanges entre la branche du Travail Temporaire et les branches utilisatrices concernant l'observation des métiers sur lesquels se positionnent ou seront positionnés les intérimaires, les ingénieries de formation et les formations ;
- ➔ En capitalisant sur les actions qui auront été expérimentées afin de structurer un modèle d'animation de l'offre de formation qui permette de répondre aux besoins en compétences exprimés par les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices.

Ainsi, deux études prospectives ont été menées, sur deux secteurs clés pour l'intérim afin de saisir les évolutions du besoin en compétences des entreprises utilisatrices d'intérim liées aux transitions numérique et écologique.

Ces études permettent d'avoir une vision opérationnelle sur l'évolution des emplois types et sur les compétences attendues par les entreprises utilisatrices.

Les entreprises de travail temporaire et les organismes de formation pourront se saisir des résultats de ces études, notamment pour :

- ➔ Un appui à l'identification des compétences et au recrutement ;
- ➔ Un appui à la construction de parcours de formation.

Les enseignements tirés de ces études permettent de poursuivre la sensibilisation des salariés intérimaires et futurs entrants aux évolutions de l'activité et des compétences demandées dans les secteurs de la logistique et de l'industrie.

MÉTHODE

Une démarche participative associant différents niveaux d'acteurs :

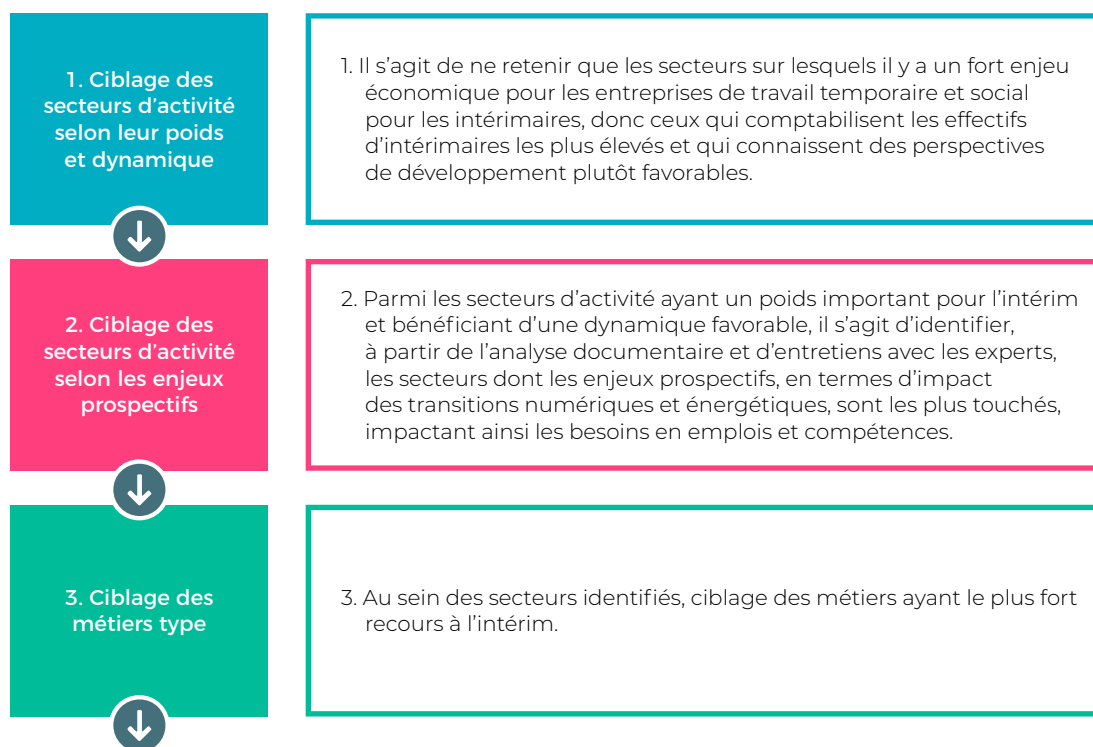
- ➔ Une analyse statistique et documentaire approfondie pour chaque étude ;
- ➔ Une phase d'investigation au cours de laquelle 54 entretiens qualitatifs approfondis ont été conduits avec une diversité d'acteurs : experts filière, entreprises utilisatrices, entreprises de travail temporaire, organismes de formation (29 entretiens pour l'étude industrie, 25 entretiens pour l'étude logistique).

Le secteur industriel constitue le premier client des entreprises de travail temporaire, puisque **38 % des salariés intérimaires sont dans l'industrie avec environ 300 000 ETP dans le secteur**.

Le secteur de la logistique constitue un secteur majeur pour l'emploi intérimaire avec **13 % des salariés intérimaires dans ce secteur** en novembre 2019¹, soit 101 600 ETP dans le secteur transports et entreposage. Mais plus encore, les métiers de la logistique, qu'ils soient dans le secteur du transport logistique, dans les entreprises industrielles et les entreprises de distribution (en particulier commerce de gros) sont souvent réalisés par des salariés intérimaires (pour faire face à la cyclicité des commandes...).

1. Source : DARES.

Des secteurs et emplois types ciblés pour faciliter l'analyse :



Secteurs et emplois types ciblés :

Industrie 	Secteurs : aéronautique et agroalimentaire. Métiers : soudeur, ajusteur-monteur, opérateur d'usinage, opérateur de production, agent de maintenance, conducteur de machine.
Logistique 	Secteurs : grande distribution alimentaire et distribution spécialisée BtoC, e-commerce, prestation de services logistiques. Emplois types : agent logistique/manutentionnaire, cariste, préparateur de commandes, magasinier.

DES ENJEUX EN TERMES DE TRANSITION NUMÉRIQUE ET ENVIRONNEMENTAUX MAJEURS POUR LES SECTEURS DE L'INDUSTRIE ET DE LA LOGISTIQUE



Industrie

Le secteur industriel connaît une mutation profonde depuis quelques années, avec des évolutions et tendances qui devraient s'accroître dans les années à venir. Le numérique, au même titre que l'invention de l'électricité, constitue une rupture qui modifie structurellement les modèles en place, aussi bien économiques que sociétaux, si bien que l'on parle aujourd'hui de 4^{ème} révolution industrielle.

Cette 4^{ème} révolution industrielle est fondée sur l'accroissement de la vitesse de traitement de l'information et des capacités de mémoire et sur le développement massif de réseaux de communication.

Cette nouvelle mutation technologique est caractérisée par une interconnexion des machines et des systèmes au sein des sites de production, entre eux et l'extérieur. Elle ouvre la voie à une nouvelle organisation des moyens de production.

Si ce phénomène est appelé révolution c'est que l'industrie du futur, également appelée industrie 4.0, ne se contente pas d'optimiser des solutions existantes mais intègre de réelles transformations amenant des solutions nouvelles pour les technologies et les modes d'organisation.



Logistique

Particularités des métiers de la logistique, ils sont transverses à différents secteurs d'activité et sont particulièrement présents dans les entreprises de transport, mais aussi dans celles qui fabriquent ou commercialisent des produits de consommation qui disposent en leur sein de services de supply chain pour permettre l'approvisionnement des matières premières, le stockage et l'acheminement de biens manufacturés.

Les activités de logistique, aujourd'hui plus communément nommées activités de la supply chain connaissent de profondes mutations, en lien notamment avec l'accroissement de l'activité, l'intégration croissante des technologies digitales, le développement de l'omnicanal ou encore la plus grande prise en compte des enjeux de RSE et Développement Durable. L'ensemble de ces évolutions impactent les activités et donc les compétences des métiers de la logistique.

Secteurs	Impacts de la transition numérique Principaux enjeux et tendances	Impacts de la transition écologique
Industrie Agroalimentaire	La qualité et traçabilité des produits : - Une exigence toujours plus accrue sur la qualité des produits (qualité nutritionnelle, qualité hygiénique, qualité « organoleptique » (goût)) - Des outils de traçabilité développés notamment pour répondre aux exigences de qualité Un process de production plus productif : - Des procédés de production optimisés par l'automatisation et la robotisation - Une organisation plus agile (progiciels de gestion intégrée par exemple)	La réduction de l'impact environnemental : - Optimisation des procédés de fabrication pour limiter le gaspillage - Moindre utilisation d'emballage - Optimisation des flux logistiques et des taux de remplissage des camions
Industrie Aéronautique	Des besoins croissants en aéronefs induisant une réorganisation du process de production : - Optimisation du process de production : introduction de cobotique, outils connectés, outils de réalités augmentées - Réorganisation vers un mode de travail plus agile par l'intégration de technologies digitales	La transition énergétique : - Renouvellement des flottes - Allègement des structures aéronefs - Optimisation du trafic aérien, - Développement de carburants alternatifs
Logistique	Une croissance continue du e-commerce : - Gestion de flux de plus en plus nombreux en volume - Traitement de marchandises de plus en plus diversifiées Des attentes de e-acheteurs qui évoluent : - Réduction des délais - Choix dans les modes de livraison - Agilité dans l'acte d'achat Un impact numérique important dans l'organisation des process : - Automatisation des certaines tâches - Aide aux opérateurs sur des tâches pénibles - Accélération des rythmes de production - Optimisation des stocks - Fluidité des opérations	Des enjeux environnementaux de plus en plus prégnants : - Réduction des volumes de déchets et amélioration des process de recyclage - Optimisation des ressources - Gestion intelligente de modes de transport

DES ÉVOLUTIONS DES ACTIVITÉS DANS LE SECTEUR DE L'INTÉRIM QUI GÉNÈRENT DE NOUVEAUX BESOINS EN COMPÉTENCES



Industrie agroalimentaire

L'analyse des impacts des évolutions en cours permet d'identifier les nouveaux besoins en compétences

Une évolution sur les postes de travail :

- ➔ Réduction du nombre d'opérateurs (les tâches manuelles sont de moins en moins prégnantes bien que certaines tâches restent difficiles à automatiser (par exemple retirer des feuilles de salades abimées sur une botte)) ;
- ➔ Développement des postes de conduite de machine / conduite de ligne (des postes à moindre intervention humaine sur le produit et davantage de manipulation-machine) ;
- ➔ Fonctions de maintenance plus poussées machines plus complexes et intégrant davantage d'automatismes et d'innovations technologique).

Des compétences socles sont attendues pour manipuler l'outil informatique : savoir utiliser une souris, cliquer sur un onglet, saisir un code / une référence-produit...

La transition énergétique et écologique influent peu sur les métiers de la production et de la maintenance. Si les enjeux de la transition énergétique & écologique sont forts pour les industriels et impliquent des investissements importants (gestion de la consommation d'eau et de son retraitement...) ; ils influent globalement peu les métiers de la production et de la maintenance. Il s'agit pour les entreprises de sensibiliser et de rappeler régulièrement à l'ensemble des salariés / intérimaires les règles internes en matière de gaspillage, tri des déchets...

Les conditions d'exercices des métiers évoluent de manière spécifique selon les filières. Par exemple, certaines entreprises de l'industrie laitière aménagent de plus en plus d'activités en salles blanches, avec un travail en silo et de fait une position plus fréquente de travailleurs isolés.

Les conséquences de ces évolutions sur le recours à l'emploi intérimaire

Le travail temporaire est d'abord un outil souple pour les entreprises permettant de répondre :

- ➔ Aux fluctuations saisonnières ;
- ➔ Aux pics ponctuels d'activité ;
- ➔ Au turn-over et à l'absentéisme.

Le travail temporaire est de plus en plus mobilisé comme un moyen complémentaire de sourcing des candidats pour pallier la pénurie de main d'œuvre.

Les entreprises interrogées ont confirmé avoir des besoins en intérimaires importants sur les emplois-types préalablement identifiés :

- ➔ L'opérateur de production (avec des besoins récurrents et importants).
- ➔ Le conducteur de ligne (avec des besoins croissants).
- ➔ L'agent de maintenance toutefois est un métier très pénurique mais avec un recours à l'intérim relativement faible (niveau de qualification attendu important au regard du profil des salariés intérimaires).

Les entreprises parient globalement sur une stabilité de la part des effectifs intérimaires pour les prochaines années.



Industrie aéronautique

L'analyse des impacts des évolutions en cours permet d'identifier les nouveaux besoins en compétences

La montée en cadence implique une automatisation / robotisation importante du process industriel et impacte l'ensemble des fonctions de production (usinage, assemblage, soudage...). D'une part les outils deviennent plus performants, d'autre part on observe une spécialisation de plus en plus importante des tâches. **La fonction d'assemblage est particulièrement impactée par cette tendance, les opérateurs étant moins amenés à travailler sur un aéroplane dans son ensemble mais sur un ou quelques sous-ensembles.** Toutefois le niveau d'automatisation / robotisation est très inégal selon les entreprises. Les donneurs d'ordre et les sous-traitants de rang 1, objet de l'investigation, sont plutôt bien équipés et même à la pointe. Les autres entreprises de la chaîne de valeur disposent souvent d'un niveau d'automatisation moins poussé aujourd'hui.

L'évolution des matériaux implique également une évolution des outils et des process, nécessitant des connaissances scientifiques (ex. : comportement des matériaux), techniques (ex. : nouveaux process de fabrication) et fonctionnelles (ex. : supervision de machines).

A court / moyen terme la fabrication additive métallique (FAM) impacte de manière marginale les emplois et les compétences dans l'industrie aéronautique. **Les quelques machines existantes mobilisent peu de personnes et sont pilotées le plus souvent par des salariés expérimentés, formés à cette technologie spécifique (des opérateurs sur machine à commande numérique par exemple).** Les intérimaires ne seront donc pas concernés par cette évolution dans les prochaines années.

Les conséquences de ces évolutions sur le recours à l'emploi intérimaire

Deux grands phénomènes motivent le recours à l'intérim dans l'industrie aéronautique :

- ➔ Levier de souplesse pour les entreprises, en particulier chez les sous-traitants qui ont moins de visibilité sur les carnets de commandes et leur mobilisation sur des projets ;
- ➔ Moyen complémentaire de sourcing des candidats. Les tensions étant importantes sur de nombreux métiers de la production, les entreprises recourent à l'intérim pour compléter leurs besoins de main d'œuvre (accès à un vivier supplémentaire).

Il s'agit pour la plupart des postes de contrats longs, de 6 à 18 mois jusqu'à 36 mois dans les cas de mise en place de CDI intérimaires.

Les entreprises recherchent des candidats formés et expérimentés, à défaut pouvant être opérationnels rapidement (grâce à une formation interne notamment pour les entreprises mobilisées et les grands donneurs d'ordres bénéficiant en général de leur propre centre de formation).



Logistique

L'analyse des impacts des évolutions en cours permet d'identifier les nouveaux besoins en compétences

L'accélération de l'activité logistique impacte la gestion logistique des entreprises, notamment via une optimisation de la gestion des flux de commandes afin de :

- ➔ Réduire le temps de préparation des commandes grâce à l'emploi de chariots connectés, de convoyeurs et d'appareils à commandes vocales ;
- ➔ Diminuer la pénibilité du travail des opérateurs et donc de réduire le risque de troubles musculosquelettiques (TMS) grâce à l'utilisation d'exosquelettes facilitant le port de charges lourdes ;
- ➔ Optimiser les flux de marchandises en rangeant de manière automatisée des cartons standardisés et en les répartissant dans des cellules de stockage dédiées.

La croissance de la demande et l'évolution des attentes des e-acheteurs (« être livré partout, tout le temps et rapidement ») ont entraîné une mutation de l'organisation du temps de travail. Les entreprises du secteur mettent progressivement en place un fonctionnement des sites logistiques 7j/7 et 24h/24h via la mise en place de systèmes « 3x8 ». Là encore, les entreprises du e-commerce sont les plus avancées en la matière.

La majorité des entreprises du secteur tend à renforcer la polyvalence des métiers dans l'entrepôt, afin de :

- ➔ Pouvoir recruter et former rapidement davantage de personnes (notamment en période de pic d'activités) ;
- ➔ Donner de la souplesse à l'organisation du travail : possibilité de combler plus facilement un départ, d'assurer un remplacement, etc ;
- ➔ Fidéliser les effectifs par la rotation des tâches à effectuer.

La mécanisation et la digitalisation accrue des entrepôts entraîne un accroissement des besoins en recrutement pour de nouvelles compétences :

- ➔ Des techniciens de maintenance qualifiés pour assurer le bon fonctionnement des robots et des convoyeurs ;
- ➔ Les métiers d'inventoristes et de gestionnaires de stocks (organiser le chemin de préparation de commande dans l'entrepôt) ;
- ➔ Les métiers de chefs de projets IT / informatique / analyse de la données et responsables de process informatiques (besoin de monitoring) ;
- ➔ Le métier de Lean manager pour l'optimisation des flux.

Les enjeux environnementaux sont pris en compte par la plupart des entreprises, mais leurs effets demeurent encore balbutiants :

- ➔ Les démarches mises en œuvre pour limiter l'impact environnemental n'impactent pas directement les métiers de l'entrepôt.
- ➔ Les enjeux environnementaux sont partis prenantes des organisations logistiques, bien que les enjeux commerciaux complexifient encore le choix de solutions « vertes ».

Les conséquences de ces évolutions sur le recours à l'emploi intérimaire

Trois facteurs principaux influent sur le niveau de recours à l'emploi intérimaire par les entreprises :

- ➔ La stratégie RH de l'entreprise ;
- ➔ La gestion des pics d'activité ;
- ➔ La gestion des remplacements et des difficultés de recrutement.

Les intérimaires vont prioritairement être assignés aux postes les moins qualifiés dans l'entrepôt, en particulier la préparation de commande ou la manutention manuelle de charges / colis.

A l'inverse, les activités d'ordonnancement / Rangement / Mise à disposition de marchandises / réception de marchandises / expédition des colis sont peu confiées aux employés intérimaires.

Deux grands facteurs d'évolution pouvant potentiellement générer des effets contraires :

- ➔ La poursuite de la croissance de la demande devrait générer des besoins de recrutement en hausse dans les entreprises du secteur, ce qui impacterait quantitativement à la hausse le niveau de recours à l'emploi intérimaire ;
- ➔ La robotisation / mécanisation des entrepôts devrait sur le long terme entraîner un plus faible recours à l'emploi intérimaire.

Quelques illustrations des nouveaux besoins en termes de compétences identifiées pour les emplois types dans le secteur de l'intérim

Les synthèses des nouveaux besoins en compétences liés aux impacts des transitions numériques et enjeux environnementaux sur les activités dans le secteur de l'intérim sont détaillés dans le rapport final des deux études.



CONDUCTEUR DE MACHINE(S) AGROALIMENTAIRE

- ➔ Suivre plusieurs lignes de production en simultané en utilisant des outils de contrôle à distance (outils numériques) ;
- ➔ Utiliser, manipuler et interpréter les données des nouveaux outils de contrôle (rayon X...) ;
- ➔ Réaliser une maintenance de niveau 1 voire 2 sur des équipements automatisés et robotisés (compétences en programmation robot, électromécanique, électronique) ;
- ➔ Connaître et sensibiliser les opérateurs de production aux respects des consignes de tri et de limitation du gaspillage alimentaire ;
- ➔ En lien avec les objectifs de l'entreprise, proposer des améliorations quant au process en place.



SOUDEUR AÉRONAUTIQUE

- ➔ Maîtriser les procédés et techniques de soudure liés aux nouveaux matériaux (de fait faire évoluer régulièrement ses compétences pour s'adapter aux évolutions) ;
- ➔ Régler et réaliser de la maintenance de premier niveau sur des machines complexes ;
- ➔ Comprendre et interpréter des données issues des outils numériques pour le contrôle de la conformité des pièces soudées.



CARISTE

- ➔ Utiliser des interfaces numériques (logiciels) et des outils digitaux identifiant les colis à charger / décharger et leur emplacement ;
- ➔ Interpréter / analyser les données des bordereaux numériques de livraison et d'enregistrement (qualité, quantité) et alerter en cas d'anomalie ;
- ➔ Manipuler plusieurs types d'engins de levage et de manutention (pour s'adapter aux différents produits) : un enjeu important pour les intérimaires ;
- ➔ Manipuler des outils de manutention dans des espaces restreints (containers plus chargés).

DE NOUVELLES OPPORTUNITÉS POUR L'INTÉRIM VS DES MÉTIERS EN REcul

Les études prospectives mettent en évidence de nouvelles opportunités pour le secteur de l'intérim tandis que certains métiers sont en recul et moins mobilisés par les entreprises utilisatrices.



Secteur de l'industrie agroalimentaire

De nouvelles opportunités pour l'intérim

Plusieurs métiers se développent plus fortement à l'intérim du fait de la pénurie générale de main d'œuvre :

- ➔ Des métiers plus qualifiés de la production et de la maintenance : Pilote de ligne de production, Technicien de maintenance ;
- ➔ Des métiers spécifiques et qualifiés de la production : boucher / charcutier, siropier, brasseur, etc ;
- ➔ Des métiers de la qualité, jusqu'ici réservés aux salariés des entreprises : Opérateur de contrôle qualité, laborantin, etc.

Les deux dernières catégories sont encore marginales dans le recours à l'intérim. Toutefois il est possible qu'elles se renforcent dans les années à venir si les difficultés de recrutement en CDI ou CDD persistent et que la formation continue permet de dispenser les compétences aux profils intérimaires.

Des métiers en recul

L'opérateur de production est le seul métier-cible qui tend à disparaître dans certaines filières agroalimentaires du fait de l'automatisation de la production (filiale laitière notamment), au profit de conducteurs de machines ou de ligne.



Secteur aéronautique

De nouvelles opportunités pour l'intérim

Plusieurs métiers peuvent s'ouvrir à l'intérim dans les prochaines années sous l'effet :

- ➔ De l'évolution des matériaux : vers un volume significatif d'opérateurs spécialisés dans le travail du composite ;
- ➔ De la généralisation de la fabrication additive métallique (FAM) à moyen / long terme dans les entreprises : elle pourrait demain nécessiter un volume d'opérateurs plus important et sur lequel l'intérim pourrait se positionner (accessible à des opérateurs d'usinage à commandes numériques avec une formation complémentaire).

De la tension forte sur des métiers spécifiques, par exemple sur les métiers de peintre en aéronautique ou de monteur-câbleur.

Des métiers en recul

Au cours des prochaines années on peut projeter une relative stabilité du besoin en ajusteurs-monteurs et soudeurs en aéronautique.

En revanche, à moyen / long terme et avec l'introduction croissante de pièces en composites, moulées et de grande taille, le besoin en opérations d'assemblage et de soudure devrait progressivement diminuer et ces métiers pourraient fortement muter et/ou le nombre de postes se réduire (si la transition en matière de compétences est trop importante).



Secteur logistique

De nouvelles opportunités pour l'intérim

Les entreprises ont exprimé des besoins importants concernant les techniciens de maintenance : métier en tension forte dans l'industrie, il est aujourd'hui de plus en plus recherché dans le secteur de la logistique du fait de l'automatisation et de la robotisation croissante.

Les entrepôts logistiques voient également émerger des emplois très qualifiés dans les métiers de l'intelligence artificielle et de la data (data analyst par exemple) capable de mieux anticiper les pics d'activité. Il ne s'agit toutefois pas aujourd'hui d'emplois en intérim.

Des métiers en recul

Au regard de l'automatisation et de la robotisation croissante des opérations logistiques :

- ➔ Les activités de manutentions manuelles sont en diminution dans les entrepôts. De fait, le métier de manutentionnaire intégrant ces seules activités tend à baisser ;
- ➔ Le besoin de magasinier uniquement chargé de réceptionner, stocker et de mettre à disposition les marchandises est en diminution à horizon 3-5 ans.

DES PRÉCONISATIONS POUR CONSTRUIRE ET ADAPTER LES PARCOURS DE FORMATION DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES

L'analyse croisée des nouveaux besoins en compétences et des certifications actuelles par emploi type, ont permis d'identifier des écarts qui viennent nourrir la réflexion sur la construction des parcours de formation.



PAR EXEMPLE POUR LE MÉTIER **CONDUCTEUR DE MACHINE AGROALIMENTAIRE**

Le titre pro CIMA constitue une réponse adaptée aux entreprises à court terme, toutefois, il existe des manques au regard des évolutions prospectives à moyen terme :

- ➔ Suivre plusieurs lignes de production en simultané en utilisant des outils de contrôle à distance (outils numériques) ;
- ➔ Intégrer une sensibilisation à la diversité des outils de contrôle et leur manipulation ;
- ➔ Proposer des modules complémentaires sur des outils spécifiques (comme l'utilisation et l'interprétation des données rayons X en agroalimentaire) ;
- ➔ Renforcer les fondements de la formation en maintenance (maintenance de niveau 1 et 2 sur des équipements automatisés et robotisés) ;
- ➔ Intégrer un module « développement durable et industrie agroalimentaire » ciblé en particulier sur le tri et la limitation du gaspillage alimentaire.

Ces évolutions prospectives impactent à différents degrés les entreprises agroalimentaires et leurs métiers, en fonction des produits transformés et de la stratégie de l'entreprise. Aussi la modularité du parcours de formation constitue un enjeu important.

DES RECOMMANDATIONS POUR ASSURER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE DES AGENCES D'EMPLOI ET LES NOUVEAUX BESOINS DES ENTREPRISES UTILISATRICES



Industrie

➔ Anticiper la transition des métiers en recul :

Dans l'industrie agroalimentaire il convient notamment d'assurer **la montée en compétences des opérateurs de production vers les métiers de la conduite de machine(s) et de ligne**, en croissance et en tension sur l'ensemble des territoires et la plupart des filières agroalimentaires.

Dans l'industrie aéronautique à moyen / long terme **le besoin en opérations d'assemblage et de soudure devrait progressivement diminuer et ces métiers pourraient fortement muter et/ou le nombre de postes se réduire**. Il conviendra alors pour les intérimaires soit de monter fortement en compétences soit de passer par des passerelles vers des métiers en croissance à long terme (conduite de machines à commandes numériques, conduite de robots...).

➔ Saisir les opportunités de l'industrie pour les intérimaires :

Dans l'industrie **agroalimentaire**, plusieurs métiers s'ouvrent peu à peu à l'intérim du fait de la pénurie générale de main d'œuvre : des métiers qualifiés de la production et de la maintenance, des métiers spécifiques de la production et des métiers de la qualité. L'ouverture progressive de ces postes à l'intérim implique d'identifier des candidats à potentiel et les former à ces métiers qualifiés.

Dans l'industrie **aéronautique**, l'intérim pourrait se saisir de la diffusion progressive des nouveaux matériaux / du composite ainsi que de la fabrication additive métallique pour faire monter en compétences des opérateurs spécialistes. Si le volume actuel est peu significatif et peu ouvert à l'intérim, le renforcement progressif de ces tendances dans les entreprises et la tension sur les métiers pourrait concerner à terme de manière significative des emplois intérimaires.

➔ Contribuer à renforcer l'attractivité de l'industrie et de ses métiers :

Bien que les entreprises et les agences de recrutement et d'intérim se mobilisent pour attirer et former des candidats d'horizons de plus en plus larges, de nombreux métiers restent en tension en aéronautique et en agroalimentaire. Cette tension est d'autant plus vive pour les métiers peu qualifiés et pour les métiers de la maintenance, où les secteurs (industriels et hors industrie) sont en concurrence vis-à-vis du vivier de main d'œuvre. Le travail temporaire doit au côté de l'industrie continuer de promouvoir les entreprises et les métiers, en mettant notamment en avant les opportunités et le dynamisme du secteur.

➔ Promouvoir le dispositif CléA pour favoriser la montée en compétences des salariés intérimaires :

Tendance forte dans le secteur industriel, mais pas exclusivement, le niveau demandé aux salariés et aux intérimaires tend à augmenter (utilisation d'outils numériques, capacité à lire des instructions, à rendre compte, s'adapter à de nouveaux environnements...). Or tous les salariés intérimaires n'ont pas aujourd'hui le niveau socle permettant de répondre aux attentes des entreprises, puis éventuellement d'accéder à des formations pour évoluer. Le déploiement du dispositif CléA paraît particulièrement important pour les jeunes intérimaires non diplômés de l'industrie, l'automatisation croissante laissant moins de place aux emplois très peu qualifiés.

➔ Favoriser les mobilités des intérimaires entre les secteurs industriels sur un même bassin

Pour anticiper les baisses d'activité dans certains secteurs et permettre aux intérimaires de disposer d'une trajectoire professionnelle sur leur bassin d'emploi, favoriser les mobilités entre les secteurs industriels sur des métiers proches (conduite de ligne, opérateur de production...). Des expérimentations sont actuellement en cours, en particulier sur la conduite de ligne entre les métiers de l'agroalimentaire et ceux de l'industrie métallurgique. Il semble pertinent de diffuser ces pratiques en fonction des spécificités des bassins d'emplois.

➔ Travailler conjointement avec les branches « clientes » pour ajuster les besoins de formation

L'intérim répond en partie aux difficultés de recrutement des entreprises, elles font appel à des intérimaires qu'elles intègrent ensuite dans leurs équipes. Aussi, il est important que les intérimaires disposent de compétences adaptées aux besoins de ces entreprises. Les branches professionnelles sont un interlocuteur pertinent pour faire évoluer régulièrement les référentiels de compétences au regard des besoins, aussi il est important de maintenir voire conforter les travaux communs et synergies entre la branche du travail temporaire et certaines branches clientes de l'industrie, en particulier l'agroalimentaire, fortement recruteuse de main d'œuvre.



Logistique

Compte tenu des tendances qui se dessinent dans l'univers de la supply chain et plus particulièrement à l'échelle des entrepôts logistiques, les métiers des opérateurs évoluent vers plus de polyvalence. Les besoins actuels et futurs des entreprises en termes de compétences vont au-delà des métiers types historiques analysés dans l'étude.

La difficulté est que les niveaux de maturité numérique et d'équipement restent et resteront encore longtemps très hétérogènes d'une entreprise à une autre, selon les produits acheminés, la stratégie de l'entreprise... De fait l'enjeu de polyvalence est d'autant plus important pour des salariés intérimaires pour répondre aux besoins en compétences de plusieurs sites logistiques dans sa zone d'emploi.

La modularité des formations trouve ici tout son sens avec :

- ➔ Un niveau socle général, intégrant l'utilisation du numérique ;
- ➔ Des briques complémentaires, correspondant aux activités demandées au salarié et répondant à des besoins spécifiques selon les entreprises (Brique fonctionnement général d'un entrepôt logistique, brique cariste brique préparation de commande, brique émergente : maintenance de premier niveau, réglage des machines).

Dans un environnement changeant, il est également important de renforcer la sensibilisation des intérimaires aux « soft skills ».

Pour assurer une meilleure adéquation entre les compétences des salariés intérimaires et la demande des entreprises, **il faut orienter la formation de ces derniers vers ce nouveau métier transverse et polyvalent d'agent logistique, tout en tenant compte des évolutions technologiques faisant évoluer régulièrement les besoins des entreprises.**

Enfin, ces métiers logistiques sont souvent en tension, avec des entreprises qui peinent à recruter, notamment du fait d'un fort turn-over. Pour répondre à cet enjeu il est intéressant **d'élargir le sourcing des candidats, élargissement qui peut s'opérer notamment vers un public féminin. En effet certains métiers de la logistique sont associés à leur caractère physique, or de nombreuses entreprises innovent pour proposer des solutions adaptées (exosquelette...).**

POUR ALLER PLUS LOIN

Pour consulter les différents livrables produits dans le cadre de l'EDEC PIC porté par la branche du travail temporaire, et mis en œuvre avec l'appui d'AKTO, avec le soutien du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion / DGEFP et le Haut-Commissariat aux Compétences :

Vous pouvez contacter :

Céline ALLO - celine.allo@akto.fr ou les consulter via les liens suivants :

➔ **Deux études prospectives :**

- Industrie et logistique ;

https://www.faftt.fr/upload/docs/application/pdf/2020-10/8550_akto-faftt_pic-branches_brochure_industrie_vdef.pdf

https://www.faftt.fr/upload/docs/application/pdf/2020-10/8551_akto-faftt_pic-branches_brochure_logistique_vdef.pdf

➔ **Deux diagnostics territoriaux - démarches de GPECT :**

- Diagnostic industrie Lille ;

https://www.faftt.fr/upload/docs/application/pdf/2020-10/8568_faftt_pic-branches_diagnostic_lille_industrie_vdef.pdf

- Diagnostic logistique Saint Martin de Crau ;

https://www.faftt.fr/upload/docs/application/pdf/2020-10/8568_faftt_pic-branches_diagnostic_st_martin_de_crau_logistique_vdef.pdf

➔ **Deux outils numériques RH à destination des agences d'emploi** pour accompagner les salariés intérimaires et faciliter la mise en place des mobilités professionnelles :

- Evoluca - Passerelles Métiers de l'Industrie

<https://app.form.com/f/1427618/24f2/>

- Evoluca - Passerelles Métiers de la logistique

<https://app.form.com/f/1423667/5465/>

➔ **Cap Logistique :**

<https://cap-logistique.akto.fr/>

un outil numérique à destination des salariés intérimaires et futurs entrants, dédié à la promotion et à la découverte des métiers de la filière logistique et de leurs évolutions techniques.

NOTES

AKTO
14, rue Riquet
75940 Paris Cedex 19
Tél.: 01 53 35 70 00
www.akto.fr
www.faftt.fr
