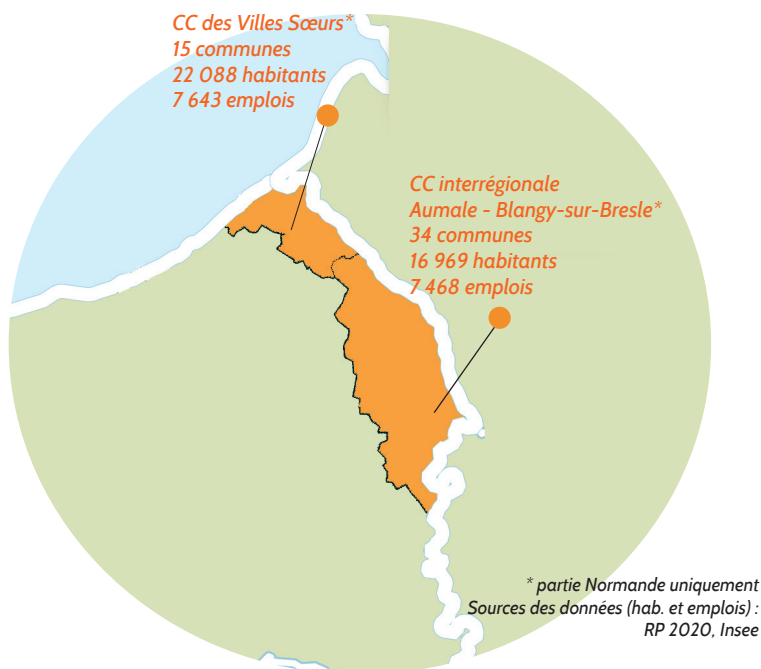


VALLÉE DE LA BRESLE



Pour atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050, l'Union européenne a mis en place tout un ensemble de mesures destinées à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES).

Un programme de financement a notamment été créé pour accompagner la transition énergétique et industrielle des territoires concernés par de fortes émissions de CO₂ : le Fonds de transition juste (FTJ).

L'un des objectifs du FTJ est de faciliter la reconversion des travailleurs et l'insertion des demandeurs d'emploi de ces territoires. En France, plusieurs territoires ont été déclarés éligibles au FTJ et deux d'entre eux se situent en Normandie : la Vallée de la Seine et la Vallée de la Bresle.

En réponse à un appel à projets de la Dreets sur le volet « emploi et compétences » du programme national FTJ, le Carif-Oref de Normandie a

réalisé une étude visant à repérer les opportunités d'emploi et les besoins en compétences liés au déclin et à la transformation des secteurs industriels traditionnels normands ciblés par le FTJ et au développement des secteurs de la diversification.

Un rapport commun aux deux territoires normands a été produit. Le présent document relaie les principaux résultats et enseignements sur la Vallée de la Bresle.

▼ Emploi et compétences : vers une industrie transformée et une économie diversifiée

Objectifs de l'étude :

S'inscrivant dans le contexte de la décarbonation de l'industrie et de la transition énergétique, l'étude vise à :

- identifier les effets de cette transition sur l'emploi et les compétences dans les trois secteurs repérés comme particulièrement émetteurs de gaz à effet de serre
- repérer les besoins en emploi et compétences dans les domaines de diversification

Deux territoires d'analyse :

- la Vallée de la Seine, constituée des EPCI* suivants : Métropole Rouen Normandie, communauté urbaine Le Havre Seine Métropole, les communautés d'agglomérations Caux Seine Agglo., Seine-Normandie Agglomération, Seine-Eure et Evreux Portes de Normandie.
- la Vallée de la Bresle, constituée de la Communauté de communes interrégionale Aumale-Blangy (partie normande) et de la Communauté de communes des Villes Sœurs (partie normande).

Des secteurs ciblés :

- secteurs émetteurs de GES : raffinage - chimie - verre
- secteurs de la diversification : les énergies renouvelables, la chimie verte, l'économie circulaire (selon un axe recyclage / valorisation des déchets) et le CCUS (captage, stockage et valorisation du CO₂).

* Établissement public de coopération intercommunale



LE TERRITOIRE DE LA VALLÉE DE LA BRESLE

Le territoire de la Vallée de la Bresle éligible au FTJ s'étend sur deux intercommunalités et 49 communes. Bien que les deux intercommunalités soient interrégionales (« à cheval » sur la Normandie et les Hauts-de-France) seules les communes localisées sur le territoire normand sont concernées par le FTJ. Il s'agit des communautés de communes des Villes Sœurs et de Aumale - Blangy-sur-Bresle.

POPULATION

Le territoire de la Vallée de la Bresle rassemble 39 057 habitants (soit 1,2 % de la population normande). Présentant une faible densité de population (76 habitants au m² c/ 111 en Normandie), la Vallée de la Bresle est un territoire qui perd des habitants (- 5 % entre 2014 et 2020). Avec un revenu de vie médian de 21 190 € et un taux de pauvreté supérieure à la moyenne régionale de 1,3 point, la Vallée de la Bresle présente un niveau de vie moins favorable comparé au territoire de la Normandie. Le taux d'emploi est inférieur de 1,4 point au taux d'emploi régional (63,3 % c/ 64,7 %).

EMPLOI

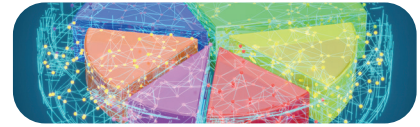
Avec 15 112 actifs en emploi, la Vallée de la Bresle représente 1,2 % des emplois normands. 87,1 % ont le statut de salarié, 52,4 % sont des hommes et le taux des actifs en emploi âgés de 55 ans et plus est de 17,9 %.

Comparativement à la moyenne normande, les actifs de la Vallée de la Bresle sont peu diplômés : peu de diplômés du supérieur (23,8 % c/ 36 % en région) et une part importante d'actifs sans diplôme (20 %

c/ 14% en région). Ils occupent majoritairement des postes d'ouvriers (39,1 % d'ouvriers c/ 24,7 % en moyenne régionale).

Ce territoire concentre une part des actifs en emploi dans l'industrie deux fois supérieure à celle de la Normandie (31,8 % c/ 15,7 %) avec une forte présence d'ouvriers qualifiés et peu qualifiés des industries de process. La Vallée de la Bresle est spécialisée dans la filière du verre et du flaconnage de luxe (70 % de la production mondiale). Cette filière (2 985 emplois), rattachée au secteur de la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques, représente 22 % des actifs en emploi dans la Vallée de la Bresle. Il est au 1^{er} rang des secteurs employeurs (39^e rang en région).

Tous secteurs confondus, la Vallée de la Bresle compte 1 316 établissements employeurs pour 13 324 postes salariés. L'industrie représente 10,6 % des établissements employeurs pour 42,4 % des postes salariés.



LES SECTEURS TRADITIONNELS CIBLÉS PAR LE FTJ

CHIFFRES CLÉS SUR LA VALLÉE DE LA BRESLE



VERRE

16 établissements employeurs
2 932 salariés
(-4,3 % de 2017 à 2022)

60,9 % Hommes
39,1 % Femmes
55 ans et plus : 16,9 %
CAP/BEP : 37,2 %

CDI : 89,6 %
Ouvriers des industries de process : 50,1 %

Naf 23.1 Fabrication de verre et d'articles en verre



CHIMIE

L'industrie chimique est très peu implantée dans la Vallée de la Bresle.

Seuls deux établissements et 47 postes salariés sont recensés sur ce territoire en 2022.

Naf 20 Industrie chimique



RAFFINAGE

Quasi essentiellement implanté dans la Vallée de la Seine, le secteur du raffinage normand n'est pas présent sur le territoire FTJ de la Vallée de la Bresle.

Naf 19 Cokéfaction et raffinage

Source : Urssaf, année 2022

ELÉMENTS DE CADRAGE

En Normandie, la filière des produits minéraux non métalliques s'organise autour de 257 établissements employeurs et 7 000 emplois salariés. Le secteur verrier, et plus particulièrement le flaconnage de luxe (domaine d'excellence de la Vallée de la Bresle avec 70 % de la production mondiale), y occupe une place prépondérante avec 48 établissements employeurs en 2022 et près de 5 000 salariés. (Source : Urssaf)

Sur le territoire régional, la fabrication des produits minéraux non métalliques et principalement le secteur verrier a un enjeu de transformation pour relever le défi de décarbonation de son secteur. Pour cela, il devra réduire ses émissions de process (utilisation de calcin), changer son mix énergétique (énergie décarbonée) et améliorer son efficacité énergétique.

Cette transformation n'est pas anodine et doit répondre aux enjeux de qualité des industriels de la région et entraînera le développement de nouvelles compétences au moyen d'une formation adaptée des salariés, l'arrivée de nouveaux métiers ou l'évolution des métiers existants.

TENSIONS ET BESOINS EN EMPLOI

Les trois familles de métiers les plus représentées dans le secteur du verre sont :



Les ouvriers qualifiés des industries de process (20,8 %)



Les ouvriers non qualifiés des industries de process (29,3 %)



Les techniciens et agents de maîtrise des industries de process (6,5 %)

Cumul des 3 Fap : 56,6 %



En matière de renouvellement des effectifs en raison des départs en fin de carrière, il apparaît que dans la Vallée de la Bresle, la Fap des techniciens et des agents de maîtrise des industries de process sera la plus impactée avec 26,5 % d'effectifs âgés de 55 ans et plus, suivi par les ouvriers peu qualifiés dont les plus âgés représentent 19,1 % des effectifs. Dans cette tranche d'âge, les ouvriers qualifiés ou peu qualifiés des industries de process sont respectivement 50 % et 75 % à n'avoir aucun diplôme.

Sur le bassin d'emploi du Tréport, dont relève le territoire FTJ de la Vallée de la Bresle, ce sont 80 intentions d'embauches qui ont été émises pour 2024, 60 % d'entre elles concernant des postes d'ouvriers des industries de process. Tous ces projets de recrutement sont anticipés comme difficiles.

FOCUS SUR LES 4 FAMILLES DE MÉTIERS LES PLUS REPRÉSENTÉES DANS LES SECTEURS CIBLÉS PAR LE FTJ

Les familles de métiers les plus représentées dans les secteurs ciblés par le FTJ normand montrent des projections différenciées, mais toutes ont des besoins de recrutement principalement liés à des postes qui se libéreront en raison de départs en fin de carrière. Ces projections concernent l'ensemble de la Normandie et pas uniquement la Vallée de la Bresle.

Légende

Période 2019-2030

En moyenne annuelle :

Nombre de postes à pourvoir

Ressources en main-d'œuvre

Déséquilibre



Techniciens et agents de maîtrise des industries de process : de forts besoins de recrutement à l'horizon 2030.

Avec une centaine de créations nettes d'emploi et plus de 500 départs en fin de carrière chaque année, cette famille de métiers présenterait près de 700 postes à pourvoir par an sur la période 2019-2030.

Un manque de main-d'œuvre serait observé puisque plus de 40 % des postes à pourvoir ne seraient pas couverts par les jeunes débutants (environ 300 postes par an).



Ouvriers qualifiés des industries de process : des besoins de recrutement essentiellement dus aux départs en fin de carrière.

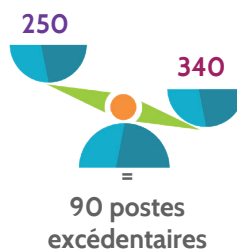
Alors que des disparitions de postes seraient à prévoir dans cette famille de métiers (environ 50 destructions de postes par an), les départs en fin de carrière seraient élevés et, cumulés sur la période, ils devraient représenter un tiers du stock d'emploi de 2019. Environ 17 % des postes à pourvoir ne seraient pas couverts par l'arrivée de jeunes débutants.



Ouvriers peu qualifiés des industries de process : des ressources en main-d'œuvre plus nombreuses que les postes à pourvoir

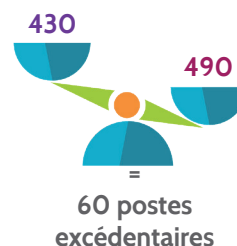
Dans cette famille de métiers les projections tablent sur des destructions de postes dont le cumul sur la période représenterait 10 % du stock d'emploi de 2019.

Aussi, bien que les départs en fin de carrière soient importants (30 % des emplois de 2019), les postes à pourvoir devraient être totalement couverts par les jeunes débutants laissant même présager un « surplus » de main-d'œuvre.



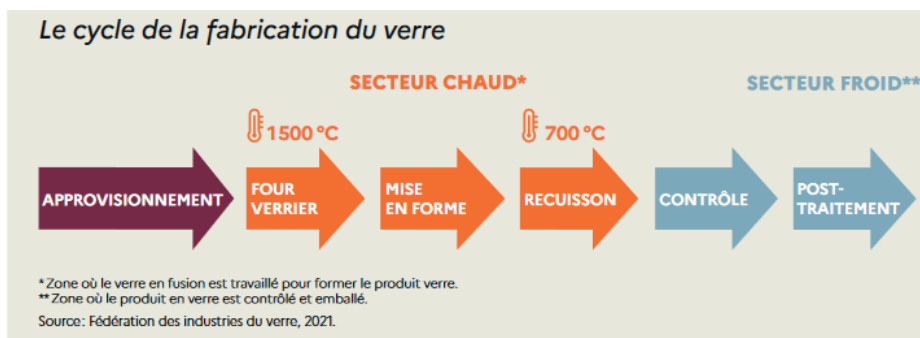
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie : des postes à pourvoir qui seraient couverts par les jeunes débutants

Les projections de la Dares et France Stratégie font état d'une famille de métiers créatrice d'emplois (environ 130 créations nettes par an) et qui aura également à renouveler 11 % de son stock d'emploi de 2019 en raison des départs en fin de carrière (environ 300 départs par an). Les ressources en main-d'œuvre seraient suffisantes pour couvrir les besoins de recrutement.



Source : Dares / France Stratégie

EMPLOI ET COMPÉTENCES



La Vallée de la Bresle (partie normande) concentre seize verreries pour près de 3 000 salariés. Certaines de ces entreprises sont présentes sur le territoire depuis 400 ans. Conscientes des enjeux liés au défi de la décarbonation, l'industrie verrière a mis en place des actions pour atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050, avec une première étape d'ici 2030¹.

Cette transition énergétique se concrétise notamment par :

- Le remplacement des fours à gaz par des fours électriques ou hybrides
- La récupération et la gestion de données pour améliorer leur process
- La digitalisation qui tend vers une maintenance préventive, voire prédictive
- L'amélioration de son efficacité énergétique en mobilisant des énergies renouvelables.

Ces actions entraînent des changements au niveau des process de fabrication, dans un contexte croissant de numérisation et d'automatisation, qui se traduit par une hausse du niveau de qualification et une montée en compétences des salariés.

Quels métiers vont connaître des transformations ? Quelles nouvelles compétences vont apparaître ?

Les principaux métiers de l'industrie du verre :



A titre d'exemple, l'objectif de réduction des émissions de CO2 est de - 32 % pour le groupe Pochet du Courval d'ici à 2033, plus de 50 % pour Verescence d'ici à 2030 et 45 % d'ici à 2035 pour Saverglass.

Les transformations en matière de process (digitalisation, automatisation, industrie 4.0), d'innovation des produits (verre recyclé, verre allégé) ou bien encore la conversion de combustibles de certains fours impactent les métiers :



RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

Ingénieur R&D
Technicien R&D
Chef de projet développement produit...

Transformations des métiers en lien avec la décarbonation

Prise en compte des aspects écologiques et économiques :

Fours fonctionnant aux énergies vertes : hydrogène, bioressources, électricité verte (réduire le recours aux énergies fossiles)

Incorporation de calcin (poudre de verre recyclé) ...

Nouvelles compétences / changement opéré

Développement de compétences pour permettre l'utilisation d'énergies décarbonées dans les innovations et les procédés



MAINTENANCE

Technicien de maintenance
Electrotechnicien
Dépanneur industriel
Roboticien / automaticien

Transformations des métiers en lien avec la décarbonation

Cadence de production

Évolution des outils / digitalisation

Spectre technique plus large que par le passé : automatisation / robotisation / compétences haute et basse tension

Nouvelles compétences / changement opéré

Développement de nouvelles compétences en lien avec les nouveaux process pour les techniciens de maintenance : leurs actions ont un impact sur la gestion de la consommation d'énergie, le taux de rebus...

Montée en compétences d'opérateurs de production vers la maintenance

Développement d'une maintenance préventive, voire prédictive



INGÉNIERIE / BUREAU D'ÉTUDES

Data analyst
Ingénieur
Data scientist

Transformations des métiers en lien avec la décarbonation

Nouveaux métiers d'ingénierie informatique (cybersécurité, IA, data...) dû au développement du numérique

Développement de nouveaux matériaux, de solution d'économies d'énergie ou encore de procédés moins polluants

Nouvelles compétences / changement opéré

Recrutement de ces profils au sein de l'entreprise (auparavant localisés chez des sous-traitants)

Hausse des besoins en ingénieurs spécialisés : gestion de la data, récupération d'informations sur le process pour réduire le taux de rebus et produire mieux



PRODUCTION

Technicien de fusion
Conducteur de ligne
Mécanicien / mouliste
Régleur
Tourneur / fraiseur

Transformations des métiers en lien avec la décarbonation

Utilisation de nouvelles technologies

Nouveau process lié à l'électrification totale ou partielle des fours

Limitation de la consommation d'énergie

Nouvelles compétences / changement opéré

Exploitation et entretien des machines

Adaptation au développement des innovations produit et des nouveaux procédés de fabrication

Utilisation de l'outil informatique pour déclarer les éléments entrants qui pourraient perturber la production



QUALITÉ ET SÉCURITÉ

Contrôleur qualité
Ingénieur amélioration continue
Responsable RSE (santé-sécurité-environnement)

Transformations des métiers en lien avec la décarbonation

En lien direct avec les enjeux de décarbonation

Nouvelles compétences / changement opéré

La qualité se fait maintenant sur l'ensemble de la chaîne

RSE : lié à l'exigence du luxe, les clients sont attentifs aux moyens mis en place pour former le personnel, aux achats responsables et de proximité, à la rémunération des salariés, ...

Engagements à respecter en matière de responsabilité sociale et environnementale et éthique

Quid de l'emploi dans ce secteur en évolution ? Quels sont les atouts et les freins ?

L'industrie verrière est en marche pour réduire ses émissions de CO₂ grâce à la transformation de ses équipements. Elle est passée à une industrie 4.0² où la data, l'automatisation entre dans l'évolution de son process. Toutefois, ces leviers de décarbonation ne peuvent être menés à bien sans des experts. Et c'est principalement auprès de leurs collaborateurs que les compétences nécessaires seront trouvées grâce à :

- La transmission qui se fait de génération en génération
- La formation en interne sur les "cœurs" de métier avec le process de formation en situation de travail
- La formation des conducteurs de ligne pour réduire le gap technologique qu'ils pourraient rencontrer face à la digitalisation de leur métier
- La qualité qui se fait sur l'ensemble de la chaîne pour réduire le taux de rebus
- ...

A ces collaborateurs qui évoluent au sein de leur entreprise, vient s'ajouter le recrutement de techniciens de maintenance indispensables à tous les postes. Celui-ci maintient en condition opérationnelle l'ensemble des systèmes et la sécurité des machines en lien avec les nouveaux process. C'est un des côtés sous-jacents de la décarbonation.



La formation des collaborateurs se fait entre verriers avec ceux qui sont déjà équipés de nouveaux fours / équipements.

Les techniciens de maintenance sont diplômés d'un BTS électrotechnique / automatismes / mécanique et suivent une année de tutorat en interne.

Les trieurs / emballeurs qui veulent évoluer vers un poste de conducteur de ligne passent par un contrat de professionnalisation de deux ans.

Les atouts du secteur verrier est la transmission d'un savoir-faire, une fierté d'appartenance à des produits mis en valeur par les clients et le travail d'une matière recyclable à l'infini. Pour autant, les difficultés de recrutement existent, notamment sur le profil de technicien de maintenance industriel et les métiers autour de la donnée. Le secteur verrier recherche également des profils de tourneurs, ajusteurs, roboticiens et automaticiens. Les entreprises du verre disent que leur territoire est un fort bassin industriel. Néanmoins, ils constatent un problème d'attractivité des formations et du territoire et de valorisation de l'industrie dans les écoles.

Le secteur verrier est un secteur qui recrute toujours. L'évolution des process et l'industrie 4.0 font que ce ne sont pas des remplacements de poste mais plutôt une évolution des métiers qui s'opère. La main-d'œuvre opérationnelle fait place à des compétences techniques en lien avec l'automatisation et la digitalisation. A cela viendra s'ajouter dans les prochaines années, l'arrivée de l'intelligence artificielle qui permettra de collecter de l'information et de contribuer à la transformation des métiers...

2 Une nouvelle génération d'usines ultra-connectées se développe avec une utilisation intensive de l'informatique et d'Internet. À partir des outils numériques existants (capteurs, automates, Internet des Objets, cloud computing...), l'usine 4.0 se réorganise différemment pour rester compétitive en modernisant son mode de production. Interconnectées via le réseau Internet notamment, les machines, les systèmes et les produits communiquent continuellement entre eux et hors de l'usine (source : métiers-electricite.com)





CONSTAT / PRÉCONISATIONS

Le secteur du verre est omniprésent sur le territoire de la Vallée de la Bresle. Les EPCI ou CCI qui couvrent ce territoire reconnaissent l'absence de projets d'envergure en lien avec les domaines de la diversification.

Dans l'industrie du verre, la décarbonation est en marche pour les grands groupes mais elle est davantage au stade de la sensibilisation pour les TPE/PME. Challengeés par leurs clients à travers la démarche RSE, les entreprises ont engagé une transition en lien avec la réglementation à la fois dans une logique de performance mais aussi dans une logique de notoriété. Pour les verriers, la décarbonation est un sujet de pérennité de site et de compétitivité. La reconversion de process et l'électrification n'impliquent pas forcément des créations d'emploi. L'accompagnement qui est fait dans le cadre du plan de relance ou du FTJ est davantage un soutien financier pour les aider à la décarbonation des process industriels.

Si ces nouveaux process entraînent des changements dans les tâches à effectuer, ils ne font pas apparaître de nouveaux métiers. Les profils recherchés seront toujours ceux qui sont les plus représentés dans le domaine industriel à savoir technicien de maintenance, opérateur de production, tourneur fraiseur...



Ce sont des métiers en tension et l'inquiétude des verriers s'accroît avec notamment la construction de l'EPR de Penly qui va absorber 1 000 emplois dont de nombreux positionnés sur des compétences techniques identiques à celles qu'ils recherchent déjà. La principale difficulté est le recrutement des techniciens de maintenance. Ceux-ci sont indispensables et devront développer de nouvelles compétences en lien avec les nouveaux process : correction de problèmes de machines, ajustement des dysfonctionnements ponctuels, gestion de la consommation d'énergie, et maintenance positive. Le côté sous-jacent de leurs actions ont un impact sur le taux de rebus, c'est un phénomène induit d'impact sur la planète.

Pour faire face à cette pénurie de candidats, des actions sont portées par France Travail et la Région Normandie : dispositifs de réinsertion, formation des demandeurs d'emploi,... Les EPCI en lien avec la Glass Vallée et l'Agence régionale de l'orientation et des métiers organisent des forums pour l'emploi à destination des scolaires et des demandeurs d'emploi ou bien encore des visites d'entreprises pour les classes de 4^e, 3^e et 2nde.

La nouvelle génération est en recherche d'un métier avec du sens et est attentive aux enjeux environnementaux. Pour rendre attractif l'industrie auprès de celle-ci, il est essentiel de valoriser les engagements pris par les entreprises en matière de responsabilité sociale, environnementale et d'achats responsables et de promouvoir les nouvelles compétences en lien avec les nouveaux process de production : le numérique, la maîtrise de l'anglais et dans un avenir proche l'intelligence artificielle.



Pour conclure...



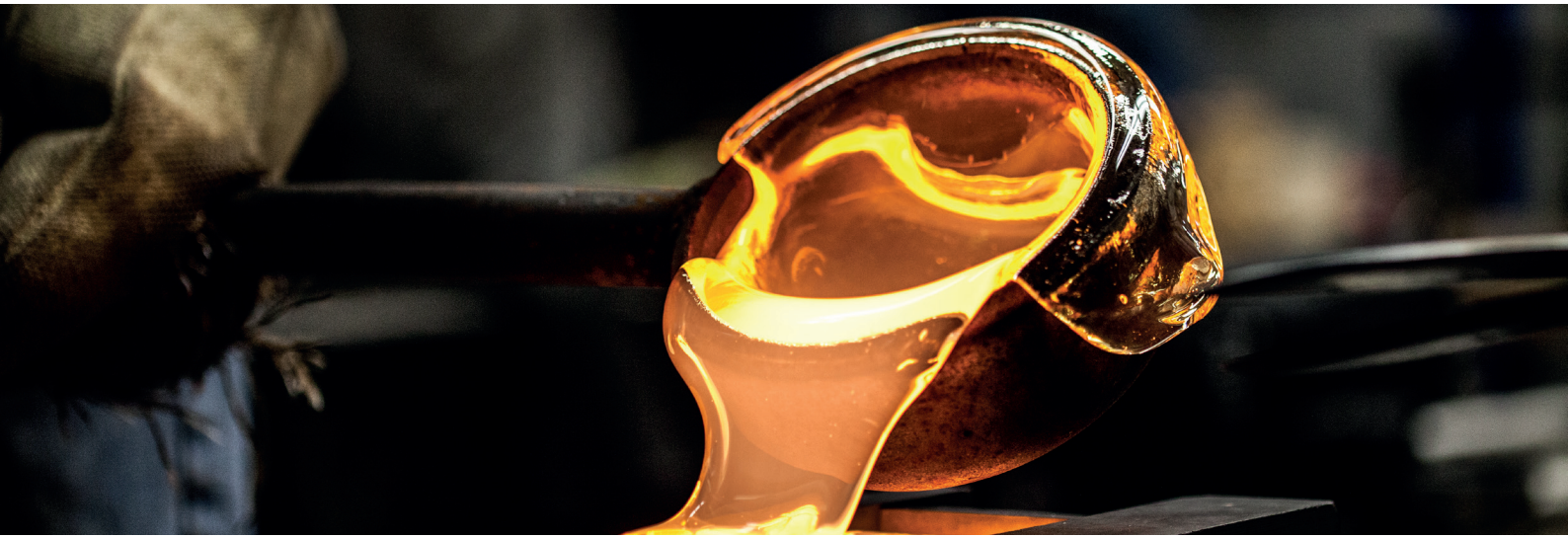
Les entreprises du secteur du verre sont à des stades différents dans l'avancée de leur process et de leur activité pour la mise en place des solutions qui permettent de diminuer les émissions de GES sur le territoire de la Vallée de la Bresle.

L'impact de cette décarbonation sur les métiers n'apparaît pas comme un bouleversement mais plutôt comme une évolution vers des compétences et connaissances additionnelles ne remettant pas en cause les "cœurs" de métiers. Toutefois, une attention particulière est à porter sur les tensions actuelles de recrutement, en particulier dans les métiers de la production et de la maintenance et sur l'attractivité à la fois des métiers de l'industrie et du territoire.

Si à ce jour, aucun projet lié aux secteurs de la diversification n'a été identifié sur la Vallée de la Bresle, un suivi attentif de l'avancée des transformations de l'industrie du verre et des projets qui pourraient émerger dans les différents champs de la diversification, devrait permettre d'affiner ce premier ressenti des besoins en emplois et en compétences.

En ce sens, le Carif-Oref de Normandie va travailler sur un « tableau de bord » donnant la possibilité de suivre l'actualité des projets sur les territoires FTJ et d'actualiser une partie des éléments apportés par l'étude « Emploi et compétences : vers une industrie transformée et une économie diversifiée ».

***Pour aller plus loin, vous pouvez consulter l'intégralité de l'étude
« Emploi et compétences : vers une industrie transformée et une économie diversifiée »***





Cofinancé par
l'Union européenne

Emploi et compétences :
vers une industrie transformée
et une économie diversifiée

**FOCUS
VALLÉE DE LA BRESLE**



Directeur de la publication
Céline Le Méhauté
Carif-Oref de Normandie

Analyse - Rédaction
Malyka Déméautis
Carif-Oref de Normandie

Mise en page
Montages photo
Nathalie Grember
Carif-Oref de Normandie

Crédit photo
Adobe Stock
Anne Soullez

Novembre 2024

carif-oref
de normandie




**PRÉFET
DE LA RÉGION
NORMANDIE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*


**RÉGION
NORMANDIE**



Site de Caen
Espace Jean Monnet
8 place de l'Europe
14200 Hérouville-Saint-Clair

Site de Rouen
Atrium
115 boulevard de l'Europe
BP 1152
76176 Rouen Cedex



Tél : 02 31 95 52 00



Email : contact@cariforefnormandie.fr