



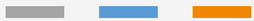
C2RP  
Carif-Oref  
Hauts-de-France



Région  
Hauts-de-France



TRANSFORMONS  
LES HAUTS-DE-FRANCE



**Industrie bas carbone : préparer aux métiers  
et aux compétences d'avenir rev3**



COMPÉTENCES  
INDUSTRIES

UIMM

LA FABRIQUE  
DE L'AVENIR



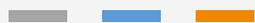
Bienvenue  
La présentation débute dans  
quelques instants.



Lors de ce webinar, vous pouvez utiliser  
l'onglet **Questions**, pour poser une question  
aux intervenants



# Industrie bas carbone : préparer aux métiers et aux compétences d'avenir rev3



02/06/2023



**rev<sup>3</sup>**

**TRANSFORMONS  
LES HAUTS-DE-FRANCE**

# C2RP, CARIF-OREF HAUTS-DE-FRANCE



- > Financé et présidé alternativement par l'État et la Région
- > Administré avec les partenaires sociaux
- > Membre du CREFOP et du réseau des Carif-Oref



# 4 GRANDES MISSIONS DU C2RP

---



## OBSERVER

Assurer une observation sur la relation Emploi-Formation  
Apporter un appui technique aux instances régionales



## ACCOMPAGNER

Mettre son expertise et ses ressources au service des acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi



## INFORMER

Répondre aux besoins d'information et de sensibilisation sur la formation, les certifications, les métiers, les dispositifs...



## COLLECTER

Collecter l'offre de formation professionnelle toute voie de formation, y compris par apprentissage  
Consolider les systèmes d'information

**01**

**Propos introductifs**  
Région Hauts-de-France

**Décarbonation de l'industrie  
& évolution des métiers et des  
compétences**  
OPCO 2i

**02**

**03**

**L'impact de la décarbonation  
de l'industrie pour les  
entreprises régionales**  
UIMM

**Témoignage d'entreprise :**  
EDF

**04**

# Propos introductif



rev<sup>3</sup>

**TRANSFORMONS  
LES HAUTS-DE-FRANCE**



# REV3 - DES FILIERES INNOVANTES, A FAIBLE IMPACT CLIMAT, A FORT IMPACT EMPLOI

*Rev3 - nouveaux modèles économiques, respectueux des ressources et zéro émission*

## MOBILITES DURABLES

électrique - biogncv - hydrogène – éthanol – logistique - gestion des déplacements et des usages

## BATIMENTS DURABLES

construction hors-site - éco-construction/rénovation – bois construction – matériaux biosourcés/recyclables

## TRANSITION ENERGETIQUE

efficacité - stockage - sobriété - hydrogène - Réseaux Energétiques Intelligents

## ENERGIES RENOUVELABLES

solaire - biomasse - géothermie - bois énergie - énergies marines - chaleur fatale – hydroélectricité



**HDF – électromobilité**  
3 gigafactories batteries



**Wattignies – CREPS**  
32 chambres individuelles en bâtiments modulaires



**Houdain – H2**  
1<sup>ère</sup> ligne de bus à hydrogène vert en France



**HDF - Reservoir Sun**  
Solarisation de 76 Lycées du territoire



# REV3 - DES FILIERES INNOVANTES, A FAIBLE IMPACT CLIMAT, A FORT IMPACT EMPLOI

*Rev3 - nouveaux modèles économiques, respectueux des ressources et zéro émission*

## ECONOMIE CIRCULAIRE ET RESSOURCES - MATIERES

bois – sédiments – BTP – bioéconomie et biosourcés – plastiques – métaux stratégiques et terres rares – mode et textiles

## INDUSTRIE ET CO2

symbioses industrielles – écologie industrielle et territoriale - éco-conception process/produits – gestion des émissions

## ECONOMIE DE LA FONCTIONALITE ET DES USAGES ET GREEN IT

Smartgrids – bigdata – maintenance prédictive



**HDF - Métisse**  
Recyclage de vêtements pour fabrication d'isolant



**Nesle - Innovafeed**  
Valorisation des produits agricoles locaux pour l'élevage d'insectes



**Anzin – CIV**  
Hébergement serveurs  
efficacité énergétique : chaleur / chauffage / refroidissement



# ANTICIPER ET ACCOMPAGNER LES COMPÉTENCES

## Hauts-de-France / métiers d'avenir rev3 – 1<sup>ers</sup> constats



REV3 - MÉTIERS EXISTANTS, EN GRANDE MAJORITÉ, À ADAPTER ET COMPLÉTER DE COMPÉTENCES NOUVELLES

REV3 - SOURCE DE TRANSFORMATION DES FILIÈRES TRADITIONNELLES /  
SÉCURISER LES EMPLOIS SALARIÉS EN LES ACCOMPAGNANT DANS LA TRANSITION



REV3 - DE NOUVELLES FILIÈRES INNOVANTES PORTEUSES D'OPPORTUNITÉS  
POUR TOUTES QUALIFICATIONS



REV3 – GRAND ENJEUX D'ATTRACTIVITÉ – MÉTIERS DÉJÀ EN TENSION –  
PROBLÉMATIQUE DE SOURCING À L'EMPLOI ET À LA FORMATION –  
RISQUE ACCRU DE DÉBAUCHAGE ENTRE ENTREPRISES



REV3 – FACTEUR D'ATTRACTIVITÉ ? DONNER DU SENS EN ÉTANT ACTEUR, PAR SON EMPLOI,  
DES TRANSITIONS ÉCOLOGIQUES, ÉNERGÉTIQUES ET SOCIÉTALES

REV3 – DES FILIÈRES PAR APPROCHE SYSTÉMIQUE AVEC DES INTERACTIONS/PASSERELLES  
ENTRE CORPS DE MÉTIERS ET FILIÈRES D'ACTIVITÉ



REV3- DES ACTIVITÉS QUI OFFRENT UN POTENTIEL D'EMPLOIS SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

**BOOSTER ECONOMIE - EMPLOI  
EN HAUTS-DE-FRANCE**

# ANTICIPER ET ACCOMPAGNER LES COMPÉTENCES

## Hauts-de-France / métiers d'avenir rev3 – des besoins et des actions

Mobiliser la force de frappe de l'écosystème emploi-formation en Hauts-de-France dans une logique de parcours

**DEMANDE ET ENGAGEMENT ENTREPRISES – OFFRE FORMATIONS – PROMOTION EMPLOIS – FORMATIONS - MÉTIERS**

**RENFORCER LA PROMOTION DES TERRITOIRES - EMPLOIS – FORMATIONS – MÉTIERS**

pour répondre aux problématiques d'attractivité et de sourcing

cibles : jeunes (scolaires inclus) - demandeurs emplois, salariés, prescripteurs

**ENGAGER LES ENTREPRISES – DE LA FORMATION À L'EMPLOI -**

**DÉVELOPPER L'OFFRE DE FORMATIONS - NOUVEAUX BESOINS EN QUALIFICATION ET CONTENUS PÉDAGOGIQUES**

**CARTOGRAPHIER PRÉCISÉMENT LES FORMATIONS EXISTANTES - TOUTES VOIES DE FORMATION**

**ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS L'EXPRESSION DE LEURS BESOINS EN COMPÉTENCES – NOUVELLES ET EN MUTATION –**

filières nouvelles pas toujours matures et stabilisées pour traiter du volet RH ( absence de GPEC et de référentiels métiers et compétences ) (ex : filière hydrogène)

filières traditionnelles en mutation rapide avec un enjeu de sécurisation des salariés par un accompagnement de la transition professionnelle (ex : filière automobile)

des approches systémiques et non plus en silos – dialogue entre corps de métiers - passerelles entre filières

**SENSIBILISER - ACCULTURER - MOBILISER À REV3 ET SES ENJEUX RH**

mobiliser les acteurs et dispositifs en présence

# Décarbonation de l'industrie : De quoi parle-t-on ?



**rev<sup>3</sup>**

**TRANSFORMONS  
LES HAUTS-DE-FRANCE**

# DÉCARBONATION DE L'INDUSTRIE

**La décarbonation** appelle l'optimisation des procédés industriels de même que des efforts d'investissement pour une amélioration de l'efficacité énergétique, une substitution des ressources (énergie et matières) ou une écoconception des produits.

Par ailleurs, cette filière appelle à mettre l'accent sur les possibilités de valorisation du CO2 comme ressource productive.

# DÉCARBONATION, EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE DANS L'INDUSTRIE

Hauts-de-France / le marché de la décarbonation appelé à se développer fortement



**Objectif 2050 - SNBC**  
Stratégie Nationale Bas Carbone

**- 81 % d'émissions de GES dans l'industrie**

**Plan Relance 2030**

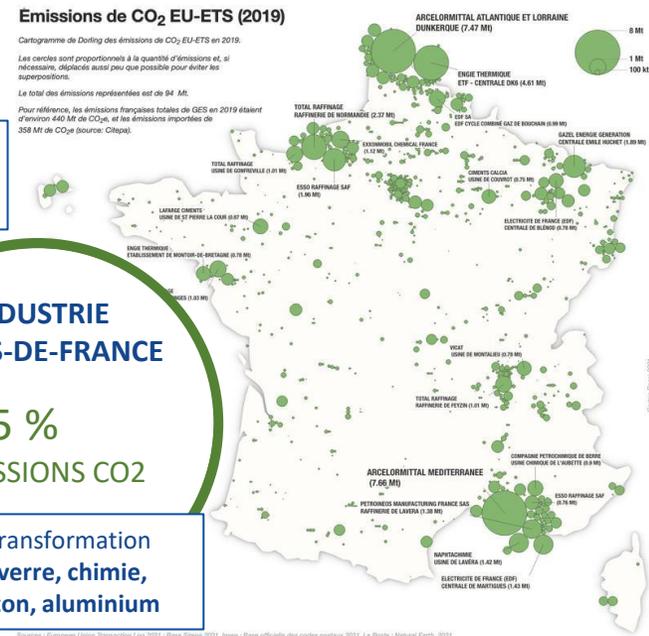
**5,6 Mds € pour décarboner l'industrie**

## 4 LEVIERS DE DÉCARBONATION DE L'INDUSTRIE

- ✓ **Efficacité énergétique des équipements et procédés**  
performance énergétique, meilleur calorifugeage des procédés, récupération chaleur – froid fatal
- ✓ **Décarbonation de la chaleur**  
combustibles décarbonés ou bas carbone (ex : biogaz, H2), électrification de la chaleur (ex : pompe à chaleur), énergies alternatives de chauffage (ex : solaire thermique, géothermie)
- ✓ **Décarbonation des procédés**  
moins d'énergie, moins d'intrants ; valorisation des co-produits, Enr et matières 1<sup>ères</sup> décarbonées, électrification procédés
- ✓ **Captage du carbone, utilisation et stockage**

**INDUSTRIE HAUTS-DE-FRANCE**  
**+ de 35 % DES ÉMISSIONS CO2**

Industries de 1<sup>ère</sup> transformation **sidérurgie, sucre, verre, chimie, ciment, papier-carton, aluminium**



**ENJEUX RH**

- ✓ **métiers - qualifications bien connus de l'écosystème**  
équipementiers – distributeurs – intégrateurs – opérateurs – études – audit – contrôle
- ✓ **Mobilisation du PIA autour du déficit d'attractivité de l'industrie**

# DÉCARBONATION DE L'INDUSTRIE

**ÉLECTRIFICATION** - REMPLACEMENT DE MATÉRIELS NÉCESSITANT DES SOURCES D'ÉNERGIE FOSSILE PAR DES MATÉRIELS ÉLECTRIQUES

**UTILISATION ENR** - MISE EN ŒUVRE DE MOYENS DE PRODUCTION RENOUVELABLES COMME LA PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ SUR SITE

**ÉCONOMIE CIRCULAIRE** - MISE EN PLACE À L'ÉCHELLE D'UN SITE OU D'UN RÉSEAU D'INDUSTRIELS DE LOGIQUES D'ÉCONOMIE CIRCULAIRE : LES DÉCHETS ET CO-PRODUITS D'UN PROCESS DEVENANT LES INTRANTS D'UN AUTRE

**RÉCUPÉRATION DE CHALEUR** - À L'ÉCHELLE D'UN SITE OU D'UN ENSEMBLE DE SITES, CRÉATION DE RÉSEAUX DE CHALEURS ET RÉCUPÉRATION DES CHALEURS FATALES

**OPTIMISATION DES PROCESS** - OPTIMISER L'USAGE DES RESSOURCES, EN PARTICULIER CELLES ÉMETTRICES DE CO2 ET DÉVELOPPER DES OUTILS DIGITAUX, PROMOUVOIR LES LOGIQUES D'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

**CAPTURE, UTILISATION ET STOCKAGE DU CARBONE (CUSC) ET AUTRES GES**

# Chiffres clés décarbonation de l'industrie

- les 50 sites les plus émetteurs de CO<sub>2</sub> représentant 54% des émissions de l'industrie et 10% des émissions totales de CO<sub>2</sub> en France
- 9 sites industriels en région

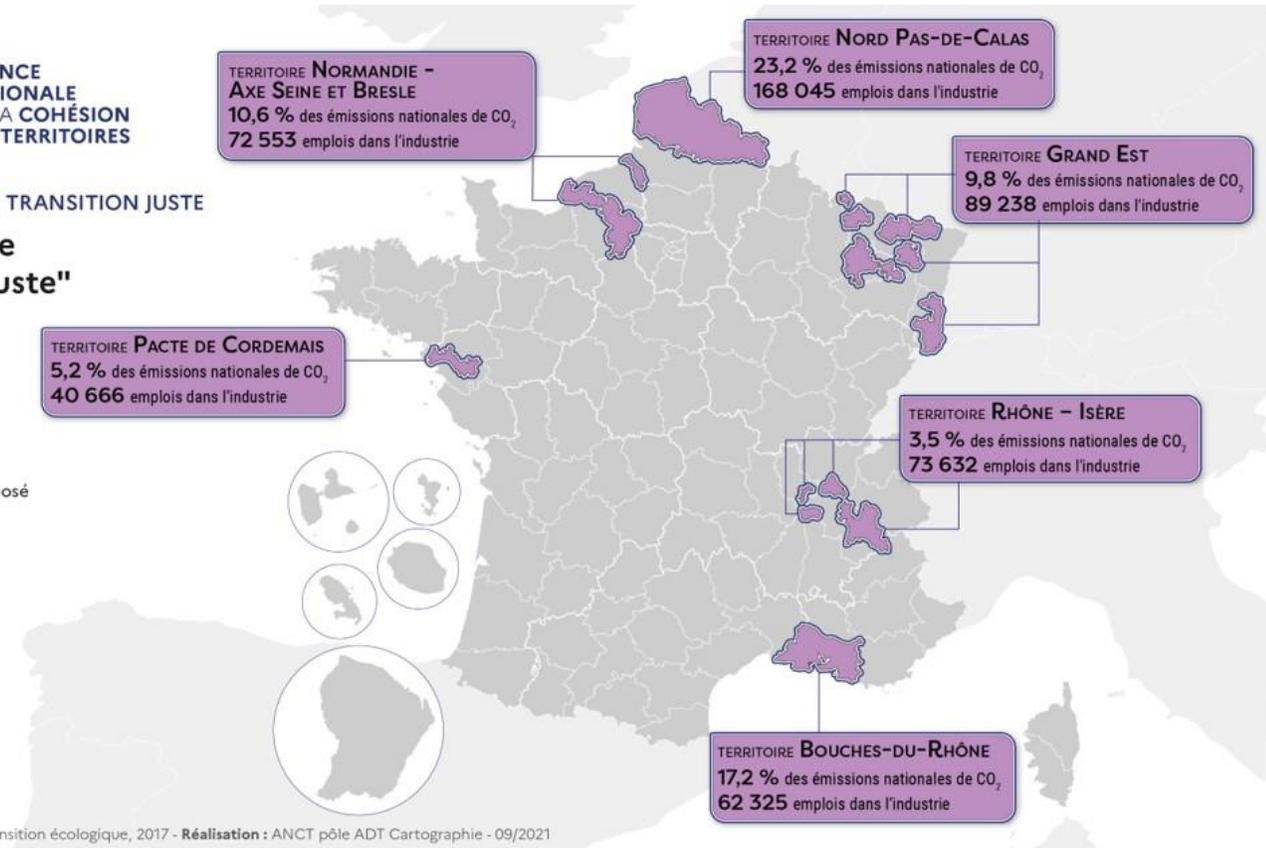
 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**AGENCE NATIONALE DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES**

FONDS POUR UNE TRANSITION JUSTE

**Territoires de "transition juste" proposés**

 Territoire proposé



Source : Ministère de la transition écologique, 2017 - Réalisation : ANCT pôle ADT Cartographie - 09/2021



# L'AGRO-ALIMENTAIRE

Hauts-de-France / terres d'industrie

NESTLE DELPIERRE REFRESCO  
 FLEURY MICHON MC CAIN MOY PARK  
 AJINOMOTO LESAFFRE BONDUELLE MONDELEZ  
 INGREDIA LEROUX ROQUETTE  
 TEREOS BARILLA  
 HAAGEN DAZS COCA COLA  
 ROYAL CANIN ...

**22 IAA**

dans le **top 4** EN FRANCE (EFFECTIFS)

**N° 1** EN FRANCE

Travail du grain et produits amylacés, transformation pommes de terre, légumes de conserve, huiles et graisses raffinées, glaces et sorbets, sucre de betterave, aliments pour animaux de compagnie, aliments diététiques

**N°2** EN FRANCE

Transformation du poisson, lait et yaourts, panification industrielle, brasserie

**45 000**  
EMPLOIS

**+ DE 800**  
ENTREPRISES

**10 Md €**  
CHIFFRE  
D'AFFAIRE

**#1** REGION  
AGROALIMENTAIRE  
EXPORTATRICE  
EN FRANCE

**# 3** REGION  
AGROALIMETAIRE  
EN FRANCE  
(effectifs)





# L'AGRO-ALIMENTAIRE

Hauts-de-France / *perspectives en emplois*

## PÔLE EMPLOI – BMO 2023

PRÈS DE **6 840 RECRUTEMENTS**

**44 %** SONT JUGÉS DIFFICILES À RECRUTER

**33 %** DES ENTREPRISES IAA ENVISAGENT DE RECRUTER

HAUSSE DE PRÈS DE 5 % D'INTENTION D'EMBAUCHE EN 1 AN

### PRINCIPAUX MÉTIERS EN TENSION

ouvriers qualifiés et non qualifiés

- iaa ; industrie ;
- électricité et électronique (monteur – câbleur) ;
- emballage-manutention-magasinage

techniciens et agent de la maintenance et de l'environnement

# Impacts sur l'évolution des métiers et des compétences



rev<sup>3</sup>

**TRANSFORMONS  
LES HAUTS-DE-FRANCE**

# Nos missions

---

- ▶ OPCO 2i **informe, conseille et accompagne** les entreprises dans leurs projets de **formation** et de **recrutement**
- ▶ OPCO 2i **s'engage** dans le développement des compétences des salariés des entreprises industrielles pour leur permettre de faire face à la transformation des métiers et aux nouveaux défis (environnement, digitalisation...)
- ▶ OPCO 2i **fait découvrir** la diversité des métiers de l'industrie auprès du grand public
- ▶ OPCO 2i **finance et facilite** l'apprentissage et la professionnalisation des jeunes
- ▶ OPCO 2i **anticipe** les métiers et les compétences dont les entreprises vont avoir besoin demain
- ▶ OPCO 2i **propose** des certifications permettant une meilleure et rapide insertion professionnelle

# Notre raison d'être

**Permettre l'anticipation, le développement et la mise à disposition des compétences essentielles à l'évolution de l'industrie**

# Nos 32 branches professionnelles

 <p>Fabrication de l'ameublement</p>	 <p>MCCIPP*</p>	 <p>Panneaux à base de bois</p>	 <p>Jeux, jouets et puériculture</p>	 <p>Caoutchouc</p>	 <p>Chimie</p>	 <p>Industries électriques et gazières</p>	 <p>Services d'efficacité énergétique</p>
 <p>Textile</p>	 <p>Habillement</p>	 <p>Maroquinerie</p>	 <p>Industrie de la chaussure et des articles chaussants</p>	 <p>Couture parisienne</p>	 <p>Cuirs et peaux</p>	 <p>Cordonnerie multiservice</p>	 <p>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie</p>
 <p>Carrières et matériaux</p>	 <p>Industries céramiques</p>	 <p>Ciments</p>	 <p>Tuiles et briques</p>	 <p>Chaux</p>	 <p>Fabrication mécanique du verre</p>	 <p>Cristal, verre et vitrail</p>	 <p>Horlogerie</p>
 <p>Métallurgie</p>	 <p>Recyclage</p>	 <p>Intersecteur Papier Carton</p>	 <p>Industries pétrolières</p>	 <p>Industrie pharmaceutique</p>	 <p>FC2PV**</p>	 <p>Plasturgie et composites</p>	 <p>Industrie et services nautiques</p>

\* Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes

\*\* Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire

# Notre ambition

**3 défis** pour mener à bien nos missions d'information, de conseil et d'accompagnement

**1** **Créer une synergie forte entre onze secteurs interindustriels confrontés à des problématiques et des besoins similaires**

- Mutualiser et dynamiser les stratégies emploi-formation et apprentissage impulsées par l'ensemble des secteurs

**2** **Répondre au challenge de nos industries de sécuriser les recrutements, pérenniser l'emploi, développer les compétences des salariés**

- Contribuer à soutenir la performance des entreprises

**3** **Assurer un service de proximité au plus proche des besoins des entreprises et de leurs salariés**

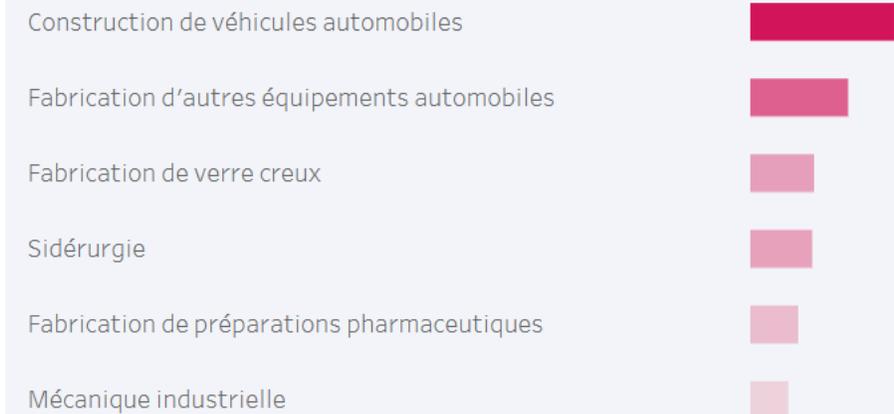
- 12 délégations régionales + DROM au plus près des bassins industriels

# L'interindustrie en région Hauts-de-France

Indicateur	Nombre d'établissements	Nombre de salariés
Source	Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)	Insee (DSN)
Date	2022	31/12/2020
Hauts-de-France	8 185	227 288
<b>France métropolitaine</b>	<b>110 556</b>	<b>2 637 110</b>

## 01. Les secteurs d'activité

Analysez les secteurs en cliquant dessus



## **Outiller les politiques emploi-formation des branches professionnelles**

- Identifier et anticiper les besoins en compétences des entreprises
- Analyser l'appareil de formation (offre, certifications mobilisées, flux de personnes formées, etc.)

## **Valoriser et promouvoir les études et analyses auprès des acteurs de l'emploi et de la formation**

## **Appuyer les directions d'OPCO 2i et ses délégations régionales**

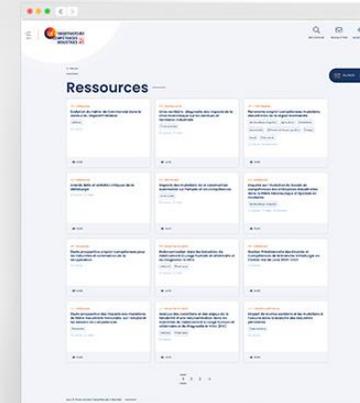
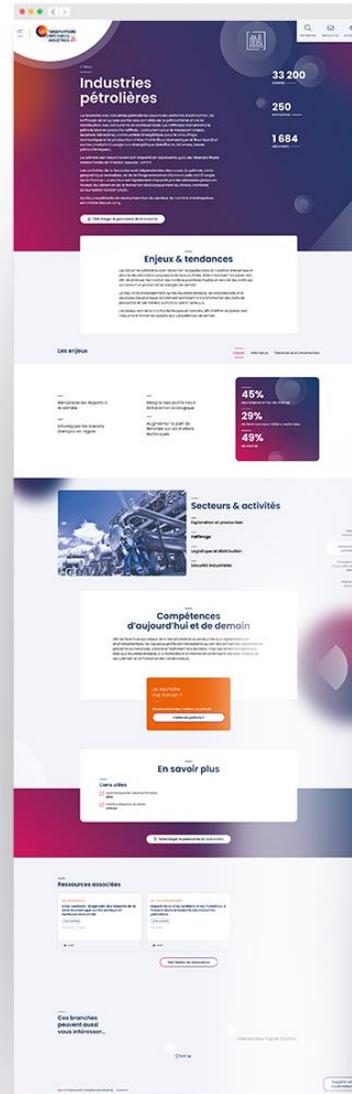
- Être au service des directions métiers et de la direction générale
  - Appuyer l'action territoriale
-

# L'Observatoire Compétences Industries

Un site Internet valorisant les branches professionnelles et l'interindustrie



observatoire-competences-industries.fr



# La démarche générale de l'étude

Une démarche en 3 phases, fondée sur une diversité d'approches



1

## Enjeux de la transition écologique pour l'activité des entreprises

- Analyse générale des enjeux de la transition écologique : définition, contexte réglementaire, leviers d'actions, mise en perspective européenne
- Réalisation d'un diagnostic des enjeux par branche professionnelle et analyse du positionnement relatif des branches
- Identification des domaines d'actions des entreprises
- Synthèse des enjeux interindustriels



2

## Impacts de la transition écologique sur les besoins métiers et compétences

- Élaboration d'un référentiel de travail interindustriel métiers et compétences à l'échelle OPCO 2i
- Analyse des impacts de la transition écologique par famille de métiers interindustriels : métiers nouveaux, métiers en déclin
- Analyse de l'évolution des besoins en compétences
- Synthèse de l'évolution des besoins métiers et compétences



3

## Préconisations d'actions opérationnelles répondant aux évolutions des compétences

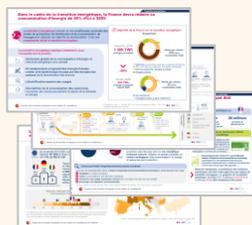
- Réalisation d'une cartographie de l'offre de formations en lien avec la transition écologique
- Analyse des besoins de formation en lien avec les enseignements de l'évolution des besoins en compétences
- Préconisation de pistes d'actions en matière de formations et d'actions collectives



# Les livrables de l'étude

1

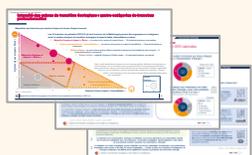
## Enjeux de la transition écologique pour l'activité des entreprises



Introduction aux enjeux de transition écologique, mise en perspective européenne



39 fiches de branche reprenant l'ensemble des enjeux de transition écologique par branche professionnelle



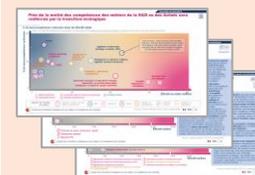
Analyse des enjeux de transition écologique au niveau interindustriel

2

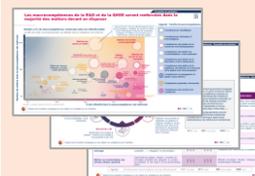
## Impacts de la transition écologique sur les besoins métiers et compétences



Synthèse des impacts métiers / compétences au niveau interindustriel



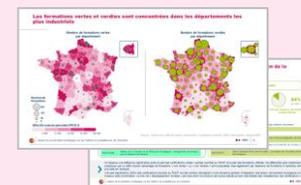
Impacts métiers au niveau interindustriel et par branches regroupées



Impacts compétences au niveau interindustriel

3

## Préconisations d'actions opérationnelles répondant aux évolutions des compétences



Cartographie de l'offre de formations



Analyse des besoins de formation



Préconisation de pistes d'actions

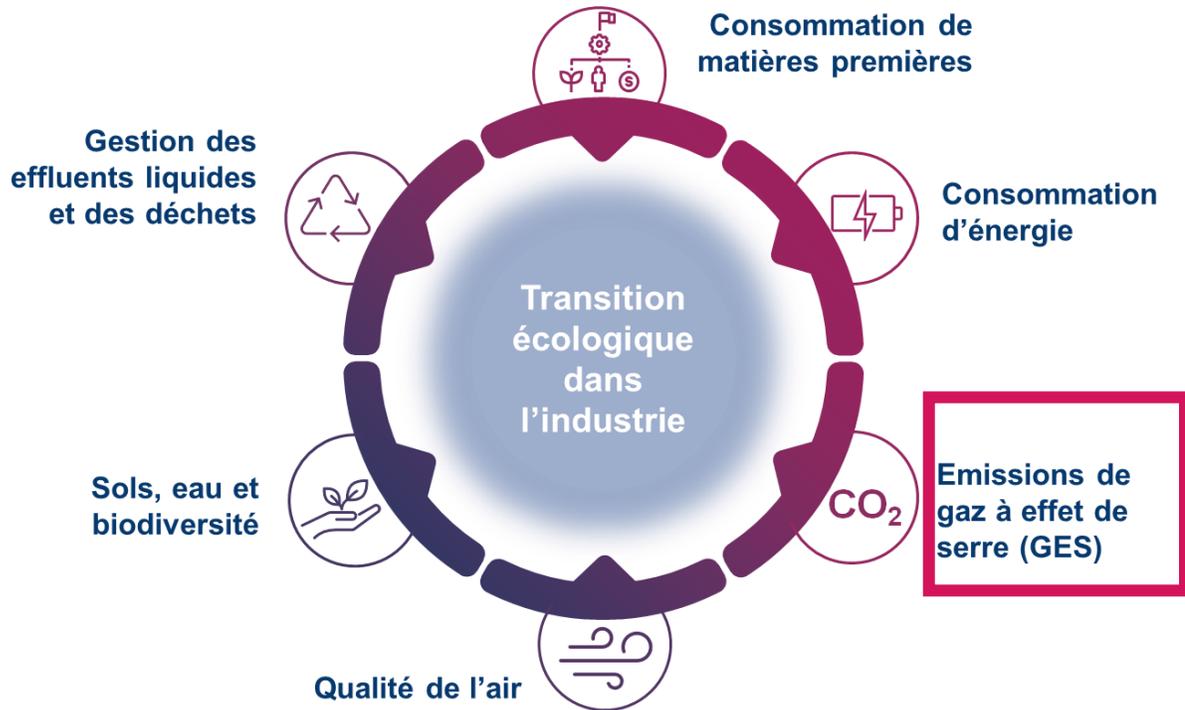
# Pour permettre l'atteinte des objectifs de transition écologique, trois principaux leviers devront être mobilisés

La transition écologique vise à placer les grands enjeux environnementaux (changement climatique, rareté des ressources, perte de biodiversité, risques sanitaires environnementaux) au centre du modèle économique et social



## 1 objectif : la transition écologique

La transition écologique dans l'industrie s'articule autour de 6 axes :



## 3 principaux leviers d'action



➤ Transition énergétique



➤ Sobriété énergie / consommation



➤ Transition numérique



➤ *Autres leviers : mesure des impacts, substitution des matières premières...*

# A l'échelle interindustrielle, la transition écologique développe des besoins métiers mais elle est peu susceptible de conduire à l'apparition de métiers



L'étude permet de montrer que la transition écologique **conduit des entreprises à intégrer de nouveaux métiers** mais elle est **peu susceptible de faire émerger de nouveaux métiers à l'échelle interindustrielle** (hors transition numérique). Les **évolutions de process** (éco-conception, utilisation de matières premières recyclées, amélioration de l'efficacité énergétique, changement de source d'énergie...) pourront **faire évoluer les compétences** (apparition de nouvelles compétences, renforcement de certaines).

Ces enseignements s'inscrivent dans la continuité des travaux menés sur l'impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences (études de l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte, études internationales, étude Observatoire de métiers de la banque, étude Opcommerce...)



## Des besoins métiers qui se renforcent et des métiers qui se spécialisent dans certains domaines

**Certains métiers seront amenés à se développer. Ils peuvent constituer des nouveaux métiers à l'échelle de l'entreprise** mais pas à l'échelle interindustrielle (i.e. l'entreprise intègre des métiers existants par ailleurs dans d'autres entreprises).

Certains métiers déjà existants vont **muer ou se renforcer** en volume, notamment les métiers de la QHSE, des achats ou encore de la R&D / Conception

La transition écologique étant un **phénomène complexe** aux multiples implications, elle est susceptible de **renforcer certaines compétences** dans des métiers déjà existants (connaissance réglementaire, connaissance des produits utilisés, des chaînes de valeur...).

Certains métiers se doteront par ailleurs de **compétences complémentaires**, en lien avec la transition écologique, sans toutefois induire une **modification profonde** du geste métier (« *verdissement* » des métiers).



## Un nombre très restreint de métiers est susceptible de devenir obsolète en lien avec la transition écologique

Dans les industries pétrolières, les métiers de l'amont pétrolier sont susceptibles de connaître des baisses d'effectifs : les **géophysiciens** ou les **ingénieurs en géoscience** sont par exemples destinés à décroître en lien avec l'arrêt de l'exploitation pétrolière.

Ces **métiers devront toutefois être maintenus** dans les entreprises pour gérer les gisements actuellement exploités (impliquant un faible effet volume à 3-5 ans).

Par ailleurs, les compétences en géologie pourront également être sollicitées sur les projets de stockage de carbone dans les formations géologiques (sur un horizon > 3-5 ans, effet volume à déterminer).

Si certaines activités sont amenées à fortement décroître à long terme, les métiers associés ne deviendront pas obsolètes. Le contexte d'application de la compétence évoluera mais les activités cœur de métier évolueront peu ou pas (*exemple* : un ingénieur concepteur de plateformes pétrolières en mer concevant des projets d'éoliennes offshore...).

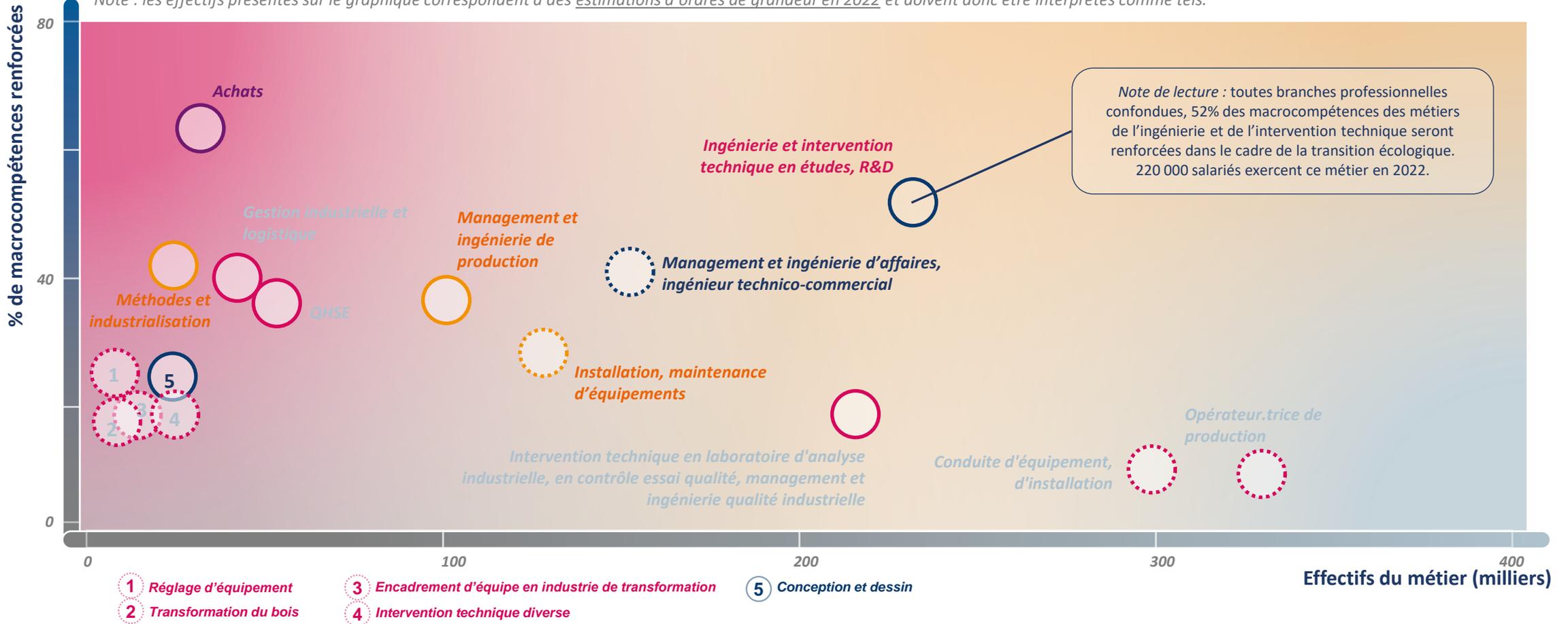


La transition numérique est susceptible de conduire à l'apparition de nouveaux métiers (data scientists...), de nouvelles compétences (utilisation des outils numériques).

# Près de la moitié des compétences des métiers de la R&D ou des Achats sera renforcée par la transition écologique

% de macrocompétences renforcées selon les effectifs métier

Note : les effectifs présentés sur le graphique correspondent à des estimations d'ordres de grandeur en 2022 et doivent donc être interprétés comme tels.



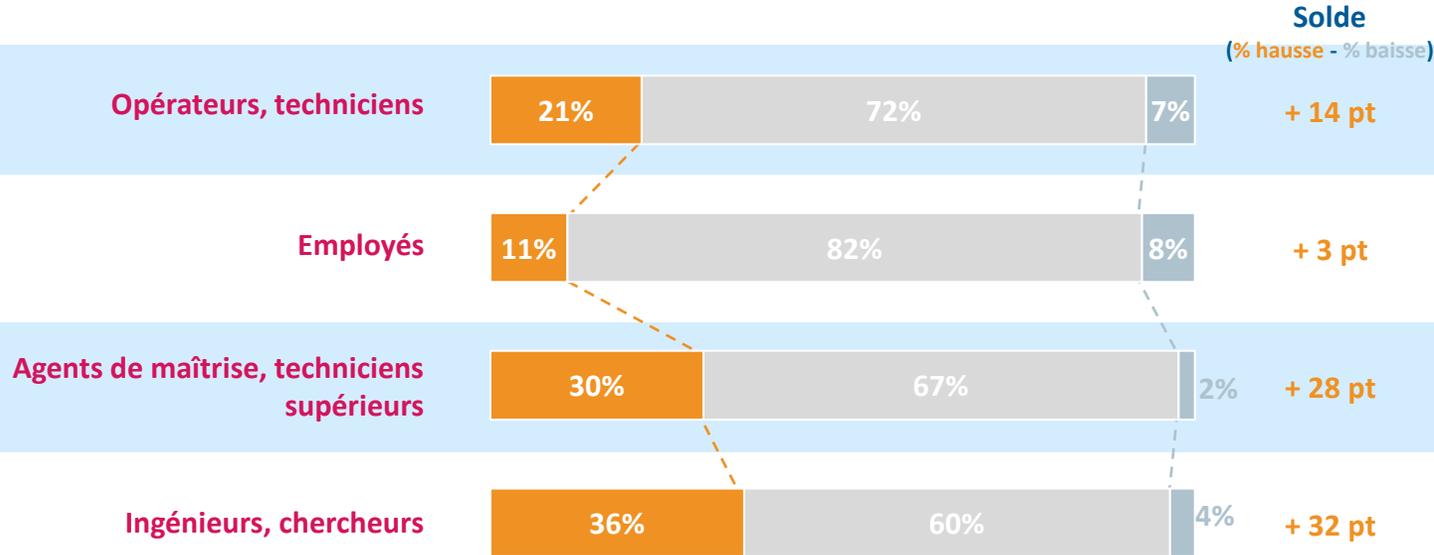
**Légende des familles de métiers :**

- Logistique, déchets, sécurité, qualité, environnement
- R&D
- Fabrication
- Achats
- Méthodes et industrialisation
- Marketing et vente
- Installation et maintenance

# La transition écologique induirait des hausses d'effectifs et serait un levier d'attractivité

## Comment vos effectifs sont-ils susceptibles d'évoluer du fait des impacts de la transition écologique d'ici à 3-5 ans ?

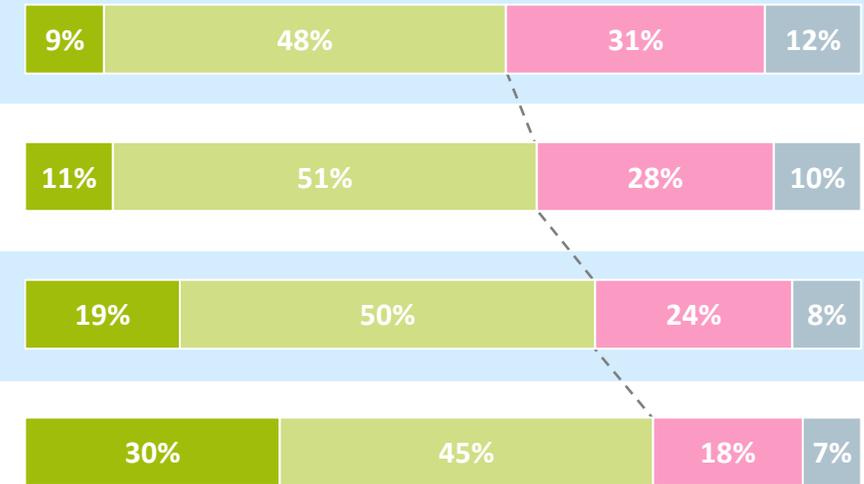
% de réponses, hors « ne sait pas » – 567 répondants



Légende : Effectifs... ● En hausse ● Stables ● En baisse

## La transition écologique est-elle selon vous un moyen de renforcer l'attractivité vis à vis... ?

% de réponses – 567 répondants



Légende : ● Tout à fait d'accord ● Assez d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Pas d'accord du tout

Les entreprises ayant répondu à l'enquête tablent sur **une hausse globale des effectifs, en lien avec la transition écologique**. Les effectifs d'employés sont peu susceptibles d'évoluer fortement, alors que les entreprises s'attendent à une **nette croissance des effectifs des ingénieurs, chercheurs, agents de maîtrise et techniciens supérieurs**. Ces attentes sont conformes avec l'analyse des fonctions de l'entreprise les plus impactées par la transition (conception, R&D, achats notamment) ainsi qu'avec des attentes de relocalisation de certaines activités industrielles. **La complexité induite par la transition écologique génère des besoins supplémentaires en profils très qualifiés**. Par ailleurs, **70 à 75%** des entreprises estiment que la transition écologique est susceptible de **renforcer l'attractivité de l'industrie pour ces profils**. La transition écologique est en revanche peu susceptible d'améliorer l'attractivité de l'industrie pour les opérateurs et les techniciens.



# L'émergence d'une voix commune pour les branches de l'Industrie

## Contexte

### Une marque pour l'Industrie ? entre urgence, opportunité et contrainte

- ▶ Une renouveau des investissements vers le secteur, accentuant les besoins de recrutement
- ▶ Un secteur qui porte des enjeux clés des jeunes générations et constitue donc un pilier de la construction d'un projet de société
- ▶ Une image et une connaissance de l'Industrie erronées auprès du grand public
- ▶ Une dispersion des voix de l'industrie
- ▶ Un contexte actuel de multi-crisis (énergétique, géopolitique, approvisionnement) à prendre en compte



**AVEC  
L'INDUSTRIE**  
ON A UN AVENIR À FABRIQUER

Au regard des enjeux auxquels l'industrie est confrontée, les branches d'OPCO 2i ont souhaité créer une nouvelle marque qui est :

- Une bannière commune de toutes les branches d'OPCO 2i qui les **rassemble**
- Une base à partir de laquelle **amorcer le changement d'image** nécessaire pour rendre le secteur plus attractif
- Le point de départ à l'énonciation **d'un message fort et unique**, un manifeste pour l'Industrie, vu par ses branches composantes et entendu par le grand public.
- Un **point de ralliement** pour la diversité des messages qui pourront être déclinés et énoncés par les différentes parties prenantes

# Qu'est-ce que la marque *Avec l'Industrie*?

- > Une marque qui **appartient et qui représente toutes les branches d'OPCO 2i** : elle constitue une bannière commune qui va permettre de représenter tous les secteurs et parler d'enjeux communs en lien avec l'emploi et le recrutement.
- > La marque représente un moyen de **promotion de tout le secteur de l'Industrie** et une marque **au service des actions de promotion et d'attractivité des métiers de l'interindustrie (OPCO 2i) et de chacune des branches**
- > Une marque qui s'adresse au **grand public et aux cibles à recruter** (jeunes, demandeurs d'emploi, salariés en reconversion, actifs) ...
- > ...mais qui peut aussi constituer **un point de repère comme marque employeur** de toutes les entreprises relevant d'OPCO 2i.

***Avec l'Industrie*, une initiative OPCO 2i pour l'industrie en France**



# Les principaux moyens et outils déployés dans la campagne

## FILM

Un film de 45 secondes venant présenter les applications de l'industrie dans le quotidien des français.  
Relayé à la télévision et au cinéma



## AFFICHAGE

Une campagne physique en 4 temps, qui porte le manifeste de l'industrie pour transformer son image et recruter. Cette campagne sera complétée de la production et distribution de PLV (flyers, kakémonos, ...) aux nouvelles couleurs de l'industrie

## OUTILS INNOVANTS

Le déploiement d'outils physiques ou digitaux en partenariat avec des acteurs issus des écosystèmes des jeunes (jeux vidéos, influenceurs, media jeunes)



## SITE INTERNET

Un site dédié à la marque, point d'atterrissage des actions de la campagne et présentant les branches, les métiers clés, les valeurs et les actualités de l'industrie française

 [www.aveclindustrie.fr](http://www.aveclindustrie.fr)

## ÉVÉNEMENTS

Proposer une expérience unique et différenciante afin de sensibiliser au nouveau monde industriel. 3 grandes familles d'événements sont envisagés : les salons, le street marketing et des événements de marque



## RÉSEAUX SOCIAUX

Une création de contenus à destination de 4 réseaux sociaux, alliant thématiques fil rouge et focus sur l'actualité des branches



Une campagne 360° amplifiée par des moyens de diffusion multimédias : (TV – Audio – Réseaux sociaux- Presse – Salons)



# Le film manifeste pour changer l'image de l'industrie

## Vaisseau amiral de la campagne

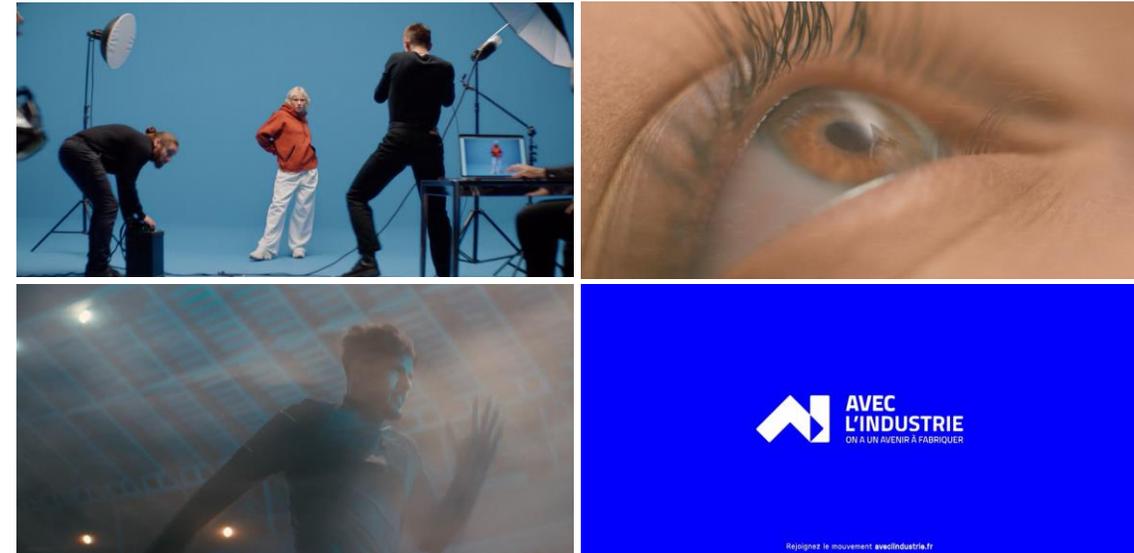
> DÉCOUVREZ COMMENT L'INDUSTRIE ET SES MÉTIERS IMPACTENT LE QUOTIDIEN DES FRANÇAIS <

### > Pourquoi ce film

Ce film dynamique et moderne illustre la notion d'innovation dans l'industrie, via des images et des couleurs qui racontent les différentes branches de l'industrie. L'objectif est de provoquer une émotion palpable et engageante grâce à une voix-off en relief et une musique électronique conçue comme une montée en puissance.

Ce film a pour but d'appuyer le recrutement de l'industrie auprès d'une cible de reconversion mais aussi d'une cible jeune.

> **Une réalisation 100% française** pour porter la nouvelle image

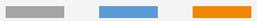


<https://www.youtube.com/watch?v=8QCfmrmlg>



Un film vu par 82% des français entre 25-59 ans à la télévision et diffusé dans plus de 500 cinémas pendant 3 semaines → prochaine vague lors de la semaine de l'Industrie en novembre 2023

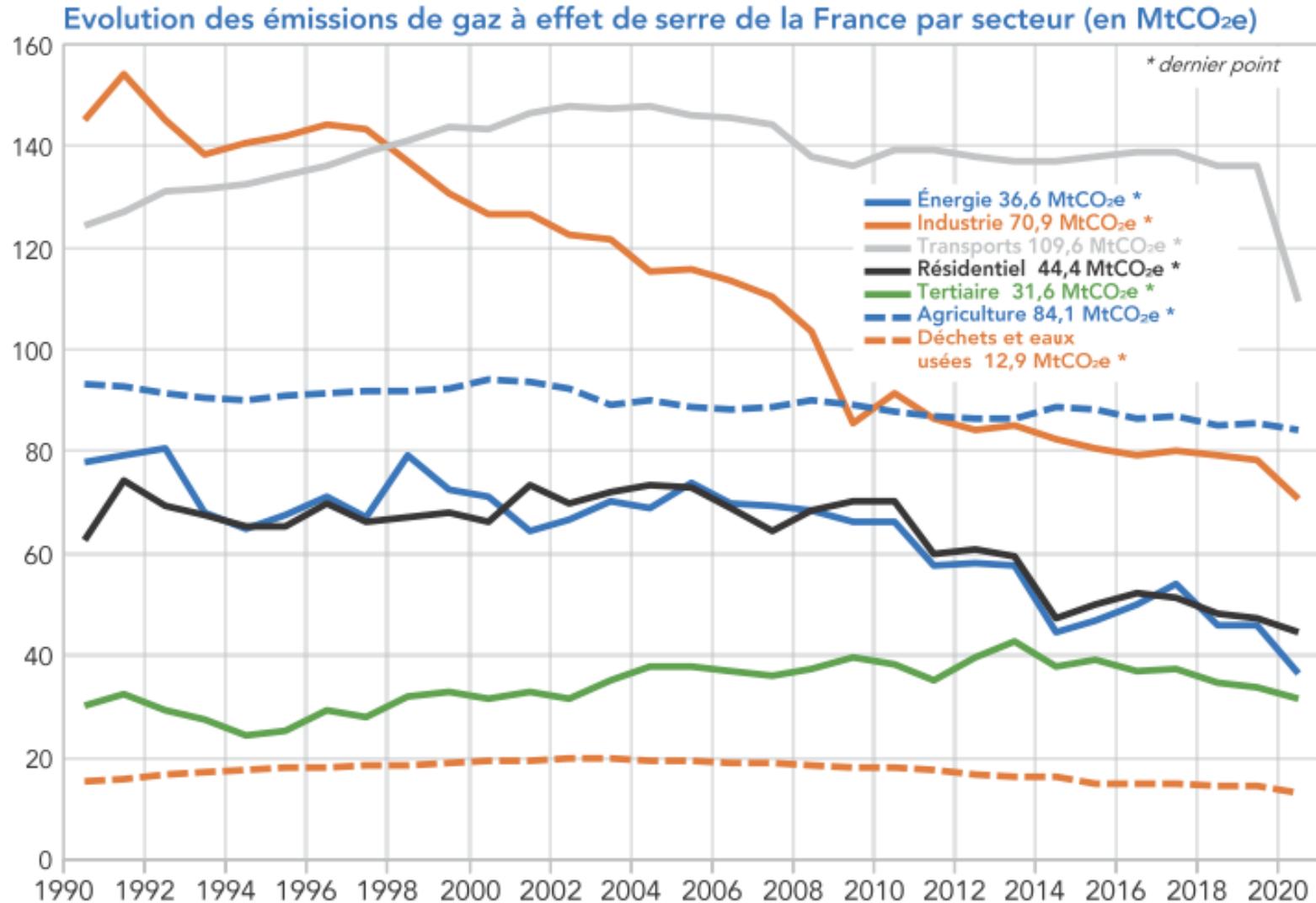
**En pratique :**  
**Quels impacts pour les  
entreprises régionales ?**



**rev<sup>3</sup>**

**TRANSFORMONS  
LES HAUTS-DE-FRANCE**

# Enjeux de la décarbonation pour l'industrie française



(source Rexecode – France Industrie)

Une part prépondérante de l'industrie dans les diminutions des émissions de GES depuis 1990 :  
- 46% de réduction des émissions



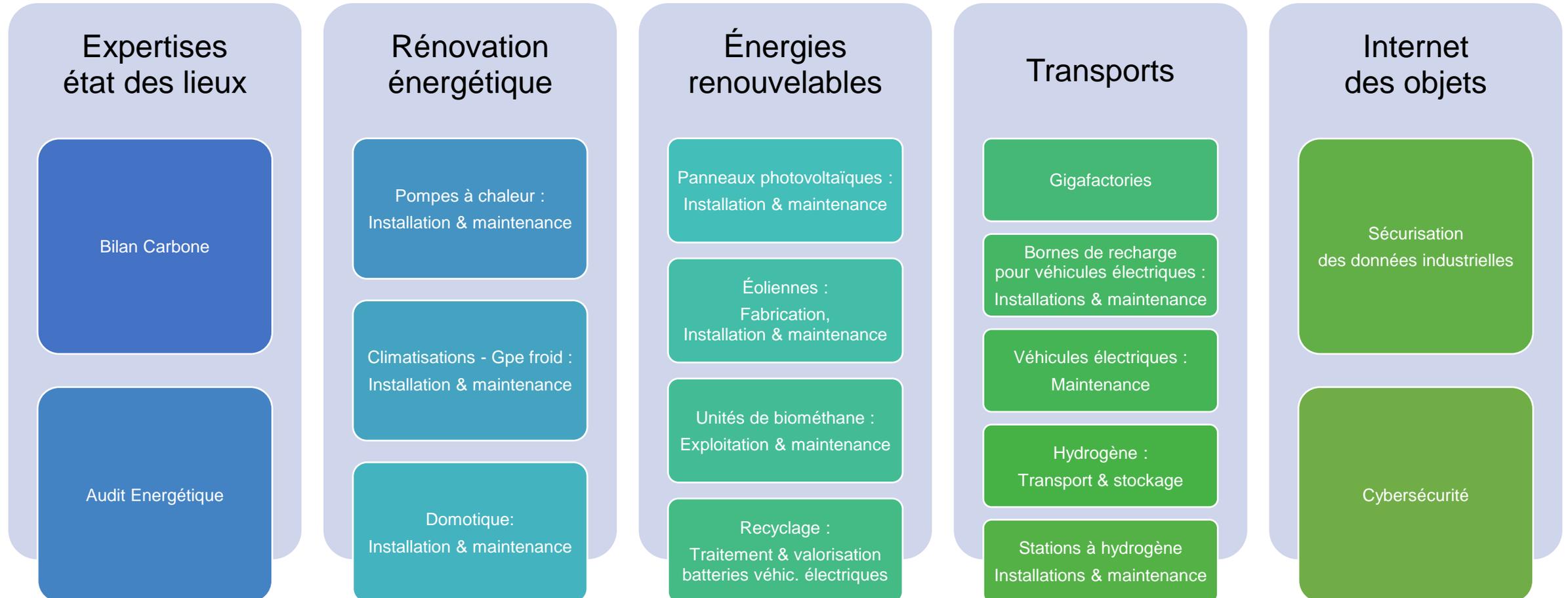
Un objectif : réduire ses émissions de -34% entre 2015 et 2030, tout en relocalisant



Une urgence : réduire les consommations et les coûts énergétiques pour rester compétitifs

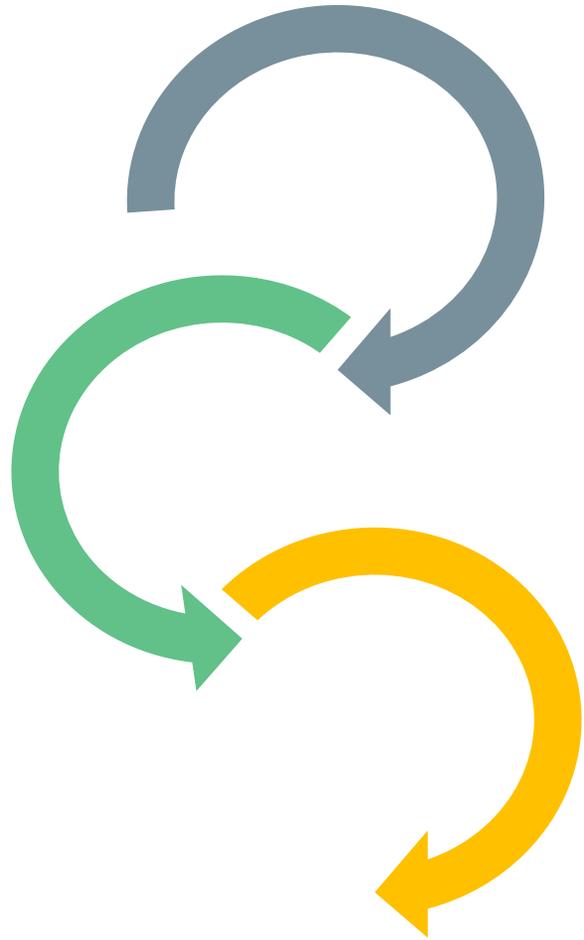
# Décarbonation de l'industrie / Impact en termes de Ressources Humaines

## LES BESOINS DE DEMAIN



# Points clés : Attractivité / Emploi / Formation

---



## DES BESOINS ANNUELS IMPORTANTS

> 25.000 collaborateurs dans la Métallurgie / 50.000 collaborateurs toutes industries

## DES DIFFICULTÉS QUI VONT ENCORE S'ACCROÎTRE...

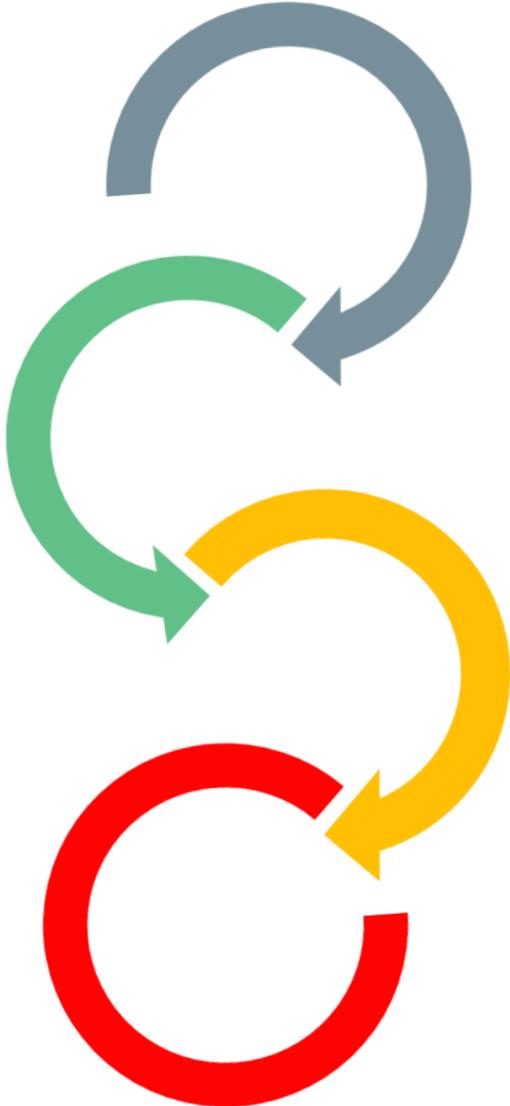
25.000 créations de poste attendues dans les filières en devenir :  
Gigafactories, filière nucléaire, hub décarbonation...

## ... SUR DES MÉTIERS DÉJÀ EN TENSION, TOUTES INDUSTRIES CONFONDUES

notamment : technicien de maintenance, conducteur de ligne, manager de proximité, usineur, ...  
sans oublier les fonctions supports : mesures et contrôles, achats, organisation, ...

# Points clés : Attractivité / Emploi / Formation

---



**POURSUIVRE LA MISE EN VISIBILITE DES METIERS, FORMATIONS  
(PUBLICS CIBLES ET PRESCRIPTEURS)**

**FEDERER AU MIEUX LES ACTIONS A L'ECHELON INTERINDUSTRIEL :  
80% DES METIERS DITS « METALLURGIQUES » SONT EN REALITE TRANSVERSES / INDUSTRIES**

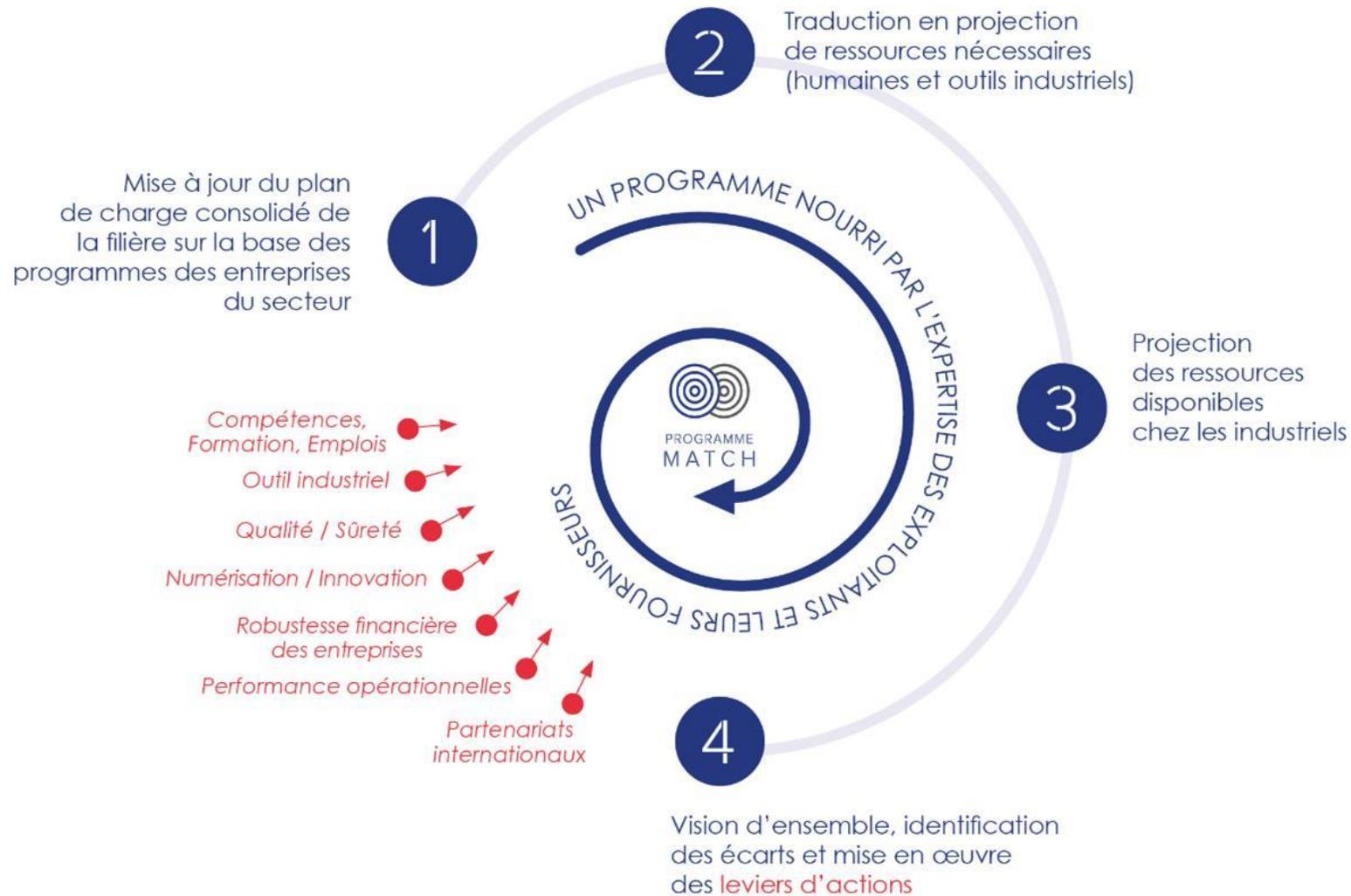
**INTENSIFIER LES ACTIONS « SOURCING » SUR CIBLES SPECIFIQUES :  
MIXITE, DEMANDEURS D'EMPLOI, ALTERNANCE DES + 26 ANS, ETUDIANTS**

**ATTRACTIVITE : APPROCHE GLOBALE (MÉTIERS, ENTREPRISES, TERRITOIRES)  
TEMPS COURT ET TEMPS LONG : MIEUX PRÉVOIR LES BESOINS EN COMPÉTENCES  
POUR ORGANISER AU MIEUX LES ACTIONS ATTRACTIVITÉ & FORMATION**

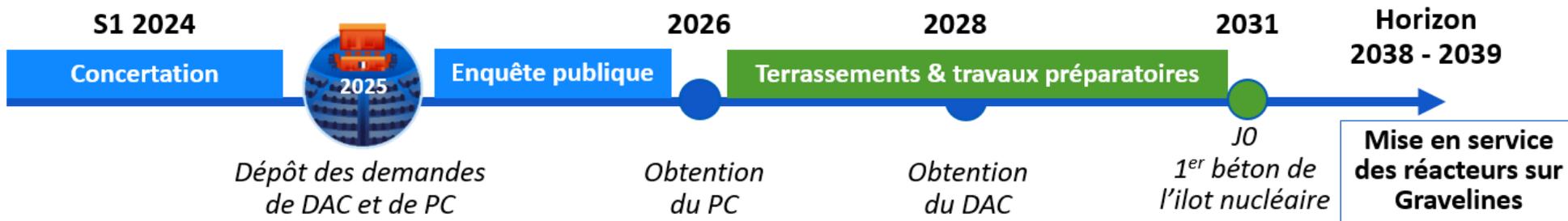


Les enjeux  
emplois et  
compétences de  
la filière nucléaire

# Le programme MATCH:

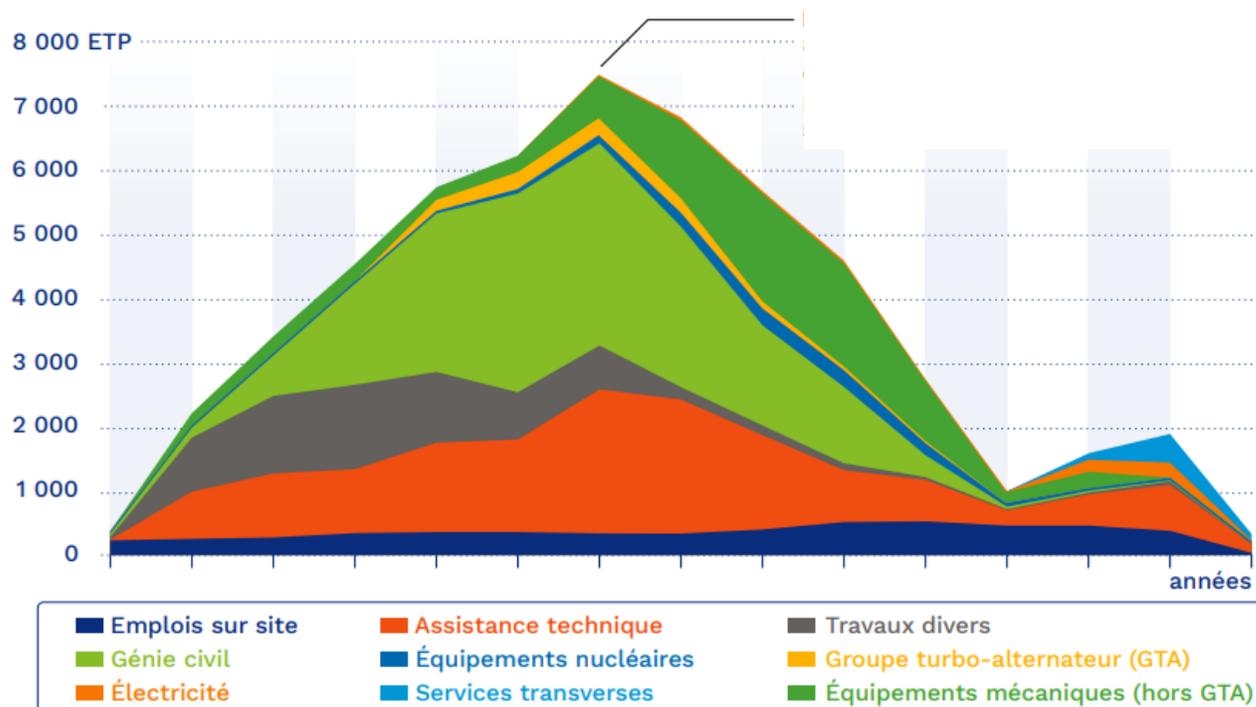


# EPR 2: Programme industriel



## EMPLOIS PRÉVISIONNELS SUR LE SITE PAR FAMILLE DE MÉTIERS

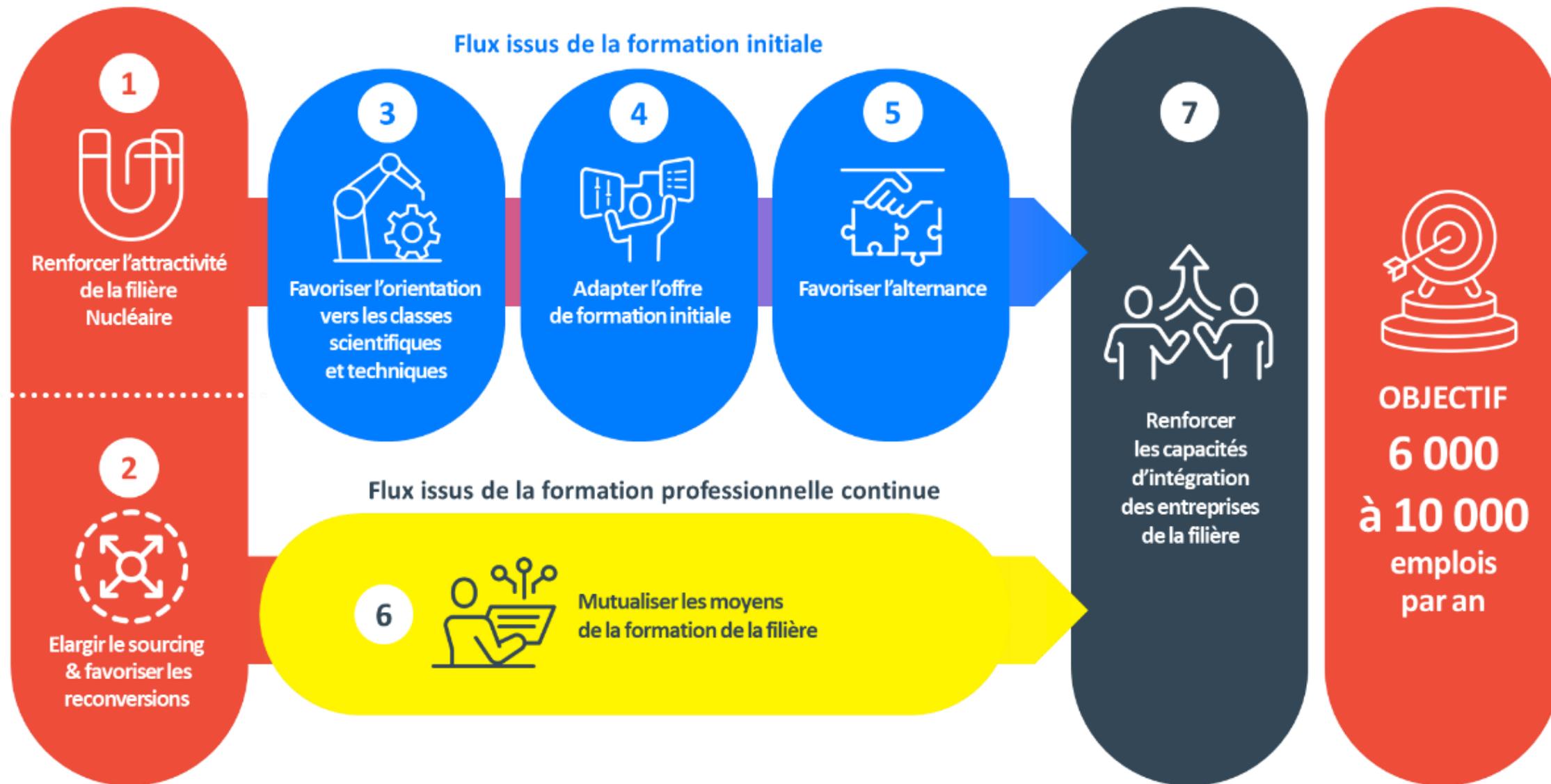
Vision sur site par famille de métiers en phase de construction en équivalent temps plein (ETP)



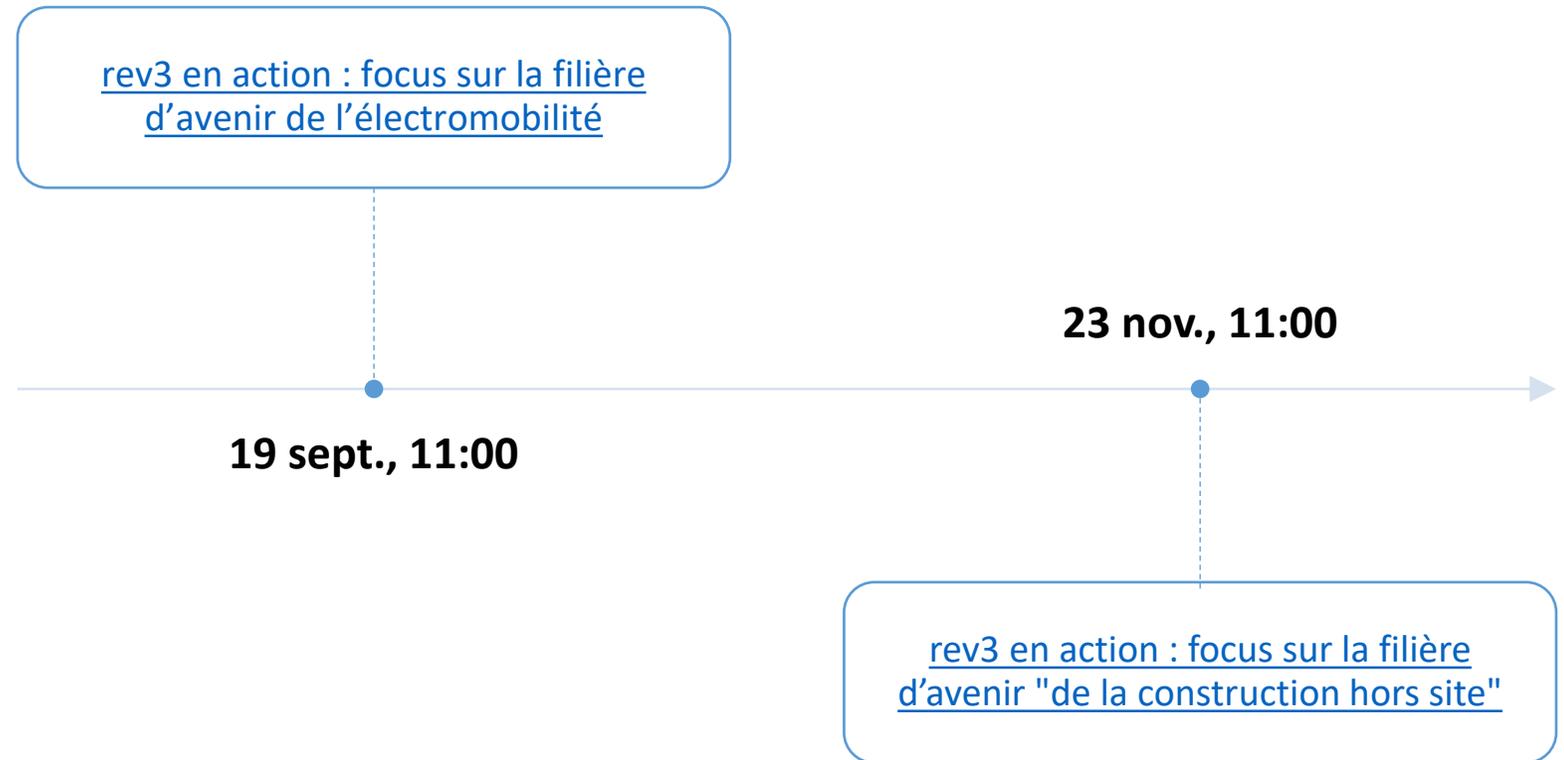
**TRAVAIL EN COURS  
POUR AFFINER PAR  
MÉTIERS**

⇒ Avoir une vision qui  
alimentera la GPEC  
⇒ de la filière en région

# 7 LEVIERS POUR RENFORCER LES ACTIONS DE LA FILIÈRE



- Prochaines dates



# POUR EN SAVOIR PLUS

## **Stratégies et feuilles de route:**

- [Stratégie d'accélération « décarbonation de l'industrie », France 2030](#)
- [Feuille de route rev3 et ambitions en matière de décarbonation](#), Région Hauts-de-France

## **Etudes :**

- [Impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie](#), OPCO 21
- [Diagnostic sectoriel de l'industrie Hauts-de-France](#)
- [Enquête Besoins en Main d'Œuvre 2023](#), Pôle Emploi

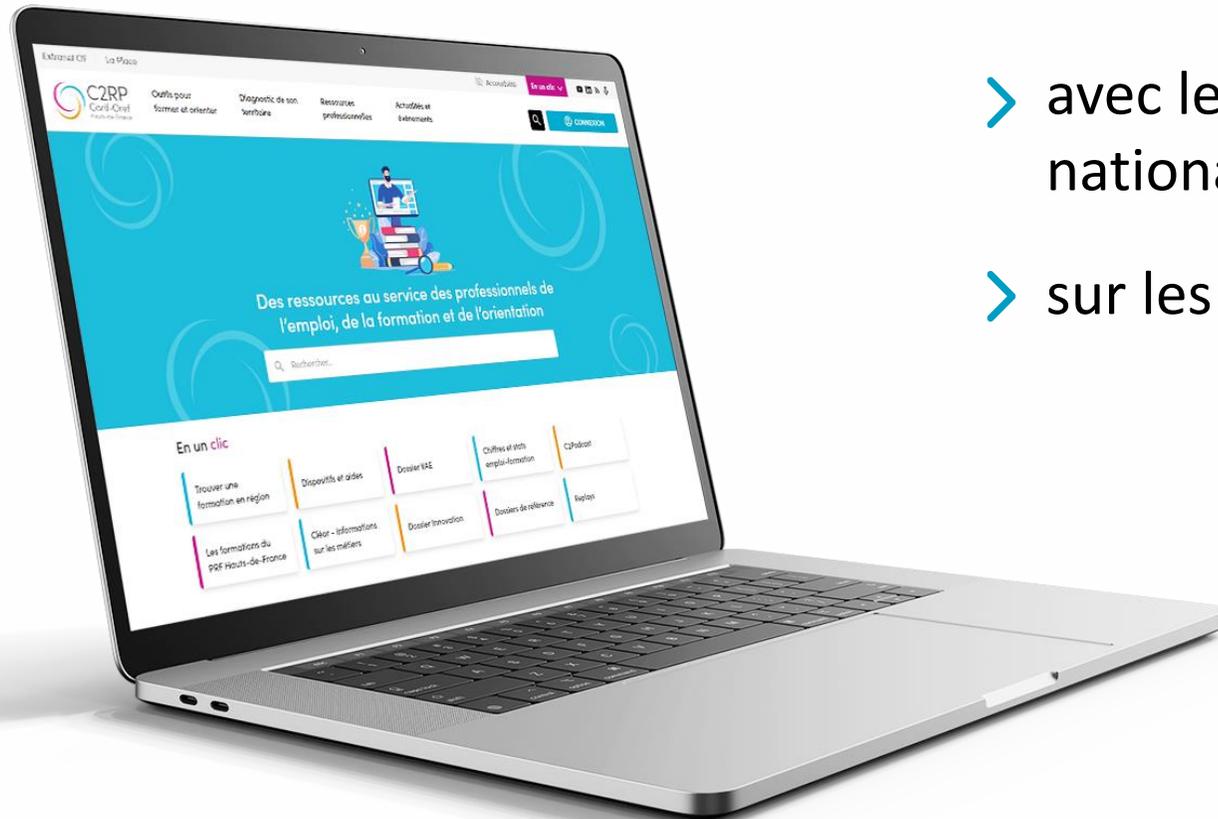
## **Aides pour la transition écologique et la décarbonation :**

- <https://polenergie.org/booster-pme/>
- <https://entreprises.hautsdefrance.fr/Les-aides>
- <https://agirpourlatransition.ademe.fr/entreprises/demarche-decarbonation-industrie/agir>

## **Formation, attractivité et découverte des métiers :**

- [Appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir », France 2030](#)
- Campagne de communication <https://aveclindustrie.fr/>
- [La fabrique 4.0](#)

# RESTEZ EN CONTACT AVEC LE C2RP



- avec notre lettre d'information, le **C2@ctus**
- avec le panorama de presse régionale et nationale, l'**InfoHebdo**
- sur les réseaux sociaux   

[professionnalisation@c2rp.fr](mailto:professionnalisation@c2rp.fr)

[www.c2rp.fr](http://www.c2rp.fr)

# MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION



[www.c2rp.fr](http://www.c2rp.fr)



03 20 90 73 00



Le C2RP, Carif-Oref Hauts-de-France, remplit une mission d'intérêt public en faveur du déploiement des politiques publiques d'orientation, de formation et d'emploi.

Lieu de partenariat, de production et de diffusion d'information, le C2RP contribue à l'aide à la décision des institutions et des Partenaires Sociaux et appuie les professionnels en charge de favoriser la continuité des parcours tout au long de la vie.