

Évolution des besoins en emplois et compétences des industries de la chimie en Normandie

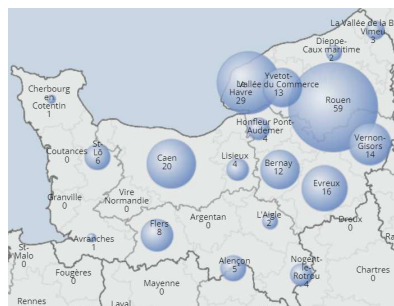
Synthèse – Mars 2022

PORTRAIT DES INDUSTRIES DE LA CHIMIE EN NORMANDIE

203 établissements concentrés sur l'axe Seine

Les établissements <50 salariés représentent 69% des établissements normands et concentrent 14% des effectifs salariés de la chimie. Une proportion supérieure à l'échelle nationale (47%).

Forte concentration des activités le long de l'axe Seine autour de 3 pôles majeurs (Rouen, Le Havre et Port Jérôme).



Sources : données Observatoire OPCO 2i 2021 ; retraitements Katalyse

15 300 salariés* concentrés dans les métiers de production

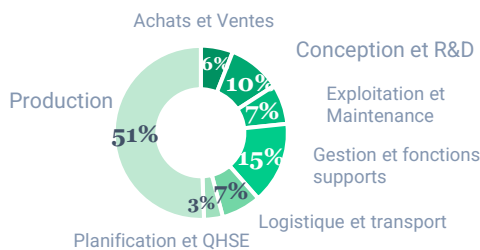
Concentration des emplois sur les métiers de la production en Normandie (51%) par rapport à l'échelle nationale (31%).

De fait une forte représentativité des ouvriers (45%), tandis que les cadres représentent 16% des effectifs régionaux et poids plus marqué des salariés hommes en Normandie (65%) qu'à l'échelle nationale (60%).

* Dont salariés des plateformes pétrochimiques

Répartition des emplois par métier

Sources : données DSN 2017 ; retraitements Katalyse



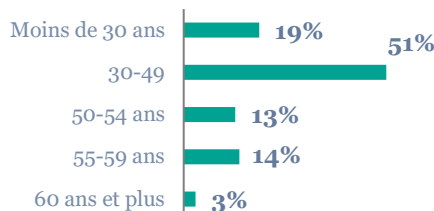
17% de salariés de 55 ans et plus

17% des salariés normands ont 55 ans et plus, une proportion similaire à l'échelle nationale (16%).

2 600 salariés normands pourraient faire valoir leurs droits à la retraite dans les 5 à 7 prochaines années. Un double enjeu de renouvellement et de transfert des compétences.

Répartition des emplois par âge

Sources : données DSN 2019 ; retraitements Katalyse



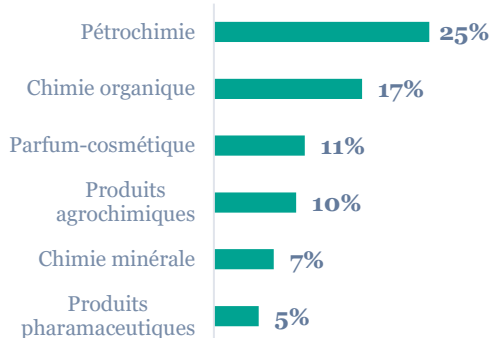
42% des emplois en pétrochimie / chimie organique

Grande diversité d'activités des industries de la chimie en Normandie : des entreprises présentes sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Ci-contre, les 6 principales activités présentes en région. On note en particulier le poids des activités de pétrochimie, spécificité régionale forte qui concentre un quart des effectifs.

Répartition des emplois par activité

Sources : données Observatoire OPCO 2i 2021 ; retraitements Katalyse



PROBLÉMATIQUES RH ACTUELLES

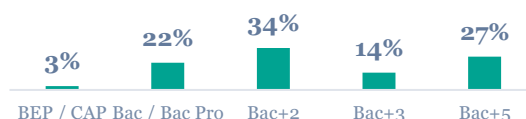
Besoins de recrutement concentrés sur les métiers de production de niveau bac et bac +2

845 offres d'emploi publiées par les entreprises régionales de la chimie en 2021, dont 56% concentrées sur les métiers de la production de niveau bac à bac +2.

Plus du quart des recrutements concernent des bac +5, proportion inférieure à l'échelle nationale (36%)

Niveau de qualification des annonces publiées par les industries de la chimie normandes en 2021

Source : Jobfeed de Textkernel - retraitement Katalyse



Métiers de la production particulièrement en tension



PRODUCTION

- Opérateur de production
- Conducteur de ligne

- Constat partagé par l'ensemble des entreprises régionales interrogées, en raison :
 - Déficit d'image et d'attractivité de la branche
 - Inadéquation qualitative entre offre de formation et besoins
 - Manque de mobilité des profils opérateurs pénalisant certains bassins d'emplois (ex. bassin du Havre mieux pourvu que celui de Rouen)

Métiers de la maintenance en fortes tensions



MAINTENANCE

- Ingénieur process / Coordinateur process
- Technicien de maintenance

- Pénurie de profils en Normandie : concurrence marquée à l'échelle de l'interindustrie
- Inadéquation quantitative entre offre de formation et besoins de recrutement des industriels de la chimie
- Principales solutions : recours à l'externalisation ou recours à l'alternance / stages

Métiers avec de fortes tensions pas systématiquement partagées



R&D / QHSE

- Agent / Technicien de laboratoire

- Déficit d'image et d'attractivité de certaines activités
- Inadéquation qualitative entre offre de formation et besoins



LOGISTIQUE & ACHATS

- Gestionnaire ADV et logistique



COMMERCIAL

- Technico-commercial

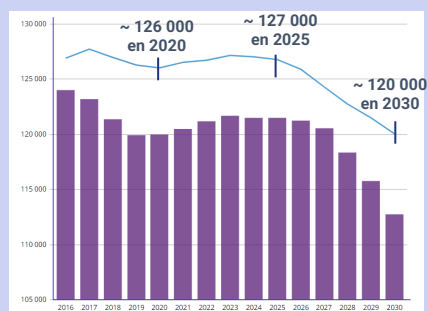
- Rareté des profils
- Turnover important accentuant le sentiment de tensions

Principal enjeu : répondre aux problématiques de recrutements sur les métiers de production

- Problématique qui va se renforcer du fait de la baisse de la population normande observée depuis 2016, et plus particulièrement parmi la population jeune
- Les prévisions INSEE estiment une baisse des effectifs en lycée jusqu'en 2030 en Normandie
 - Stabilité du nombre de lycéens entre 2020 et 2025 : + 200 élèves en moyenne par an (TCAM* : +0,2%)
 - Diminution marquée à partir de 2025 : perte moyenne annuelle de près de 1 400 lycéens entre 2025 et 2030 (TCAM* : - 1,1%)

*Taux de croissance annuel moyen

Evolution de la population lycéenne (courbe) et des natifs des générations correspondantes (histogramme) en Normandie entre 2016 et 2030 (Source : Insee)



FACTEURS D'ÉVOLUTION DES INDUSTRIES DE LA CHIMIE EN NORMANDIE

Évolutions de marché

- Intensification de la concurrence étrangère
- Dynamique contrastée des marchés clients
- Demande fortement portée par la transition écologique
- Volonté d'une réindustrialisation des activités industrielles en France : quid des industries de la chimie ?

Évolutions sociétales

- Attente de produits plus verts : enjeu de l'acceptabilité de certains produits (ex. plastique)
- Développement de nouveaux modes de consommation et de distribution

Évolutions environnementales

- Décarbonation des industries de la chimie
- Développement de systèmes d'écologie industrielle
- Raréfaction et/ou pression sur les ressources naturelles
- Question de la sécurisation des chaînes d'approvisionnement et du développement de substituts

Évolutions réglementaires

- Durcissement de la réglementation visant à limiter les risques environnementaux
- Exigences accrues en matière de qualité et traçabilité, sécurité industrielle et sécurité des données

« Les activités de **veille réglementaire** demanderont plus d'exigence et de qualification... Nous allons recruter dans ce sens »

Évolutions technologiques

- Intégration croissante des technologies numériques (réduction des coûts, amélioration de la qualité et de la sécurité, vente en ligne...)
- Modernisation et automatisation croissante des sites de production régionaux
- Dynamique d'innovation, émergence de nouveaux procédés chimiques

« Nous devons **moderniser nos sites de production** et donc on en profite pour prendre le virage de la digitalisation »



FORCES

- **Localisation** privilégiée
- **Diversité d'activités chimiques** liée au poids des activités industrielles en Normandie
- Présence de **grands donneurs d'ordre moteurs** de la filière

OPPORTUNITÉS

- **Projets régionaux d'envergure** (diversification énergétique, chimie du carbone, chimie des polymères, recyclage...)
- Potentiel de développement du fait de l'évolution des attentes clients (**participation de la chimie à leur verdissement**)
- **Attractivité régionale récente** pour des cadres et ingénieurs (évolution des attentes QVT)



FAIBLESSES

- Sites régionaux anciens souvent **dépendants** de centres de décision extérieurs
- **Secteur peu connu et reconnu** sur le territoire
- **Défaut d'attractivité économique de la région** pour les actifs pénalisant les recrutements (notamment de cadres)
- **Renouvellement** : départs en retraite importants associés à une baisse du nombre de lycéens engendrant de fortes tensions dans la région

MENACES

- Virage majeur à prendre dans la **limitation de l'impact environnemental** (évolution réglementation, demande client...) qui nécessite une évolution rapide des process et des sources d'approvisionnement
- **Evolution des mobilités** : ex. quid de la consommation de pétrole et lubrifiants

IMPACTS SUR LES BESOINS EN EMPLOIS ET COMPÉTENCES

670 à 820 nouveaux recrutements annuels à 2024



* Dont salariés des plateformes pétrochimiques

Avec une estimation prudente de stabilisation des effectifs, les remplacements des départs en retraite et autres départs génèrent un **besoin de recrutements de 670 à 820 personnes** pour remplacer les départs en retraite et les départs hors branche.

4 enjeux majeurs pour les emplois de la chimie en Normandie

- **Numérisation** des outils et des process
- **Décarbonation** engendrant des évolutions sur le process de production, les équipements, le sourcing...
- Evolution vers un **mode d'organisation et de management plus horizontal**
- **Mutation / diversification des activités** pouvant impacter les besoins en compétences

 1 famille de métiers particulièrement impactée



Métiers de production et supports à la production (>50% des effectifs)

Des métiers régionaux qui se transforment



Les **métiers de production** sont impactés par la digitalisation des sites nécessitant une montée en compétences (maîtrise d'équipements plus digitalisés, maîtrise des données de production et renforcement du management intermédiaire...).



Développement de la **maintenance prédictive** et des logiciels qui facilitent et anticipent les opérations de maintenance. Les compétences informatiques / programmation émergent et impliquent le recrutement de nouveaux profils (ex. ingénieur process).



Renforcement des contraintes réglementaires, digitalisation des opérations de contrôle (maîtrise des techniques statistiques, de suivi), intégration plus fortes de la RSE... impactent les **métiers QHSE**.



Mobilisation renforcée en Normandie des **métiers de la famille Informatique & SI** pour la digitalisation, l'analyse des données (big data) et la sécurisation des systèmes.



La **logistique** évolue vers un modèle de supply chain (optimisation des flux), une partie des activités sont automatisées.



Les **métiers de la vente** intègrent les outils numériques et la vente omnicanale. Développement des compétences en langue (anglais).



Les **métiers administratifs** intègrent des logiciels métiers limitant les tâches à faible valeur ajoutée. Renforcement des compétences RH.

PISTES DE REFLEXIONS POUR LES INDUSTRIES DE LA CHIMIE EN NORMANDIE À 5 ANS

Pistes de réflexion à travailler avec les acteurs de l'emploi et de la formation et les entreprises de la chimie



- Intégrer une **année de spécialisation en alternance** à l'issue du bac Pro Procédés de la chimie, de l'eau et des papiers-cartons
 - Spécialisation qui manque aujourd'hui aux sortants du bac Pro PCEPC, jugé trop généraliste
 - Une année supplémentaire qui pourrait être réalisée en alternance, avec des jeunes majeurs et pouvant donc plus aisément manipuler les équipements
- Réfléchir à des modalités d'accompagnement et de développement de la **posture professionnelle et de la connaissance des industries de la chimie** pour les jeunes et les candidats en recherche d'opportunités professionnelles
- Développer l'implantation **des îlots d'entreprises** au sein des lycées
 - Un dispositif qui permet de montrer la réalité des industries de la chimie (équipements, procédures...) en offrant une alternative aux contraintes d'accueil des mineurs en entreprise
- Travailler sur les **besoins en maintenance** et **l'adéquation de l'offre de formation** à l'échelle de l'interindustrie
 - Des tensions fortes et une concurrence marquée entre les secteurs industriels
 - Une juste analyse des besoins qui ne peut se faire qu'à l'échelle interindustrielle
- Répondre aux besoins **d'individualisation de la formation** par la mise en œuvre de parcours spécifiques sur mesure (modules courts, modalités pédagogiques...)
 - Des entreprises et des salariés qui ne souhaitent pas s'engager dans des formations longues et qui souhaitent cibler des blocs de formation spécifiques
- Contribuer à **répondre aux besoins des entreprises en matière de formation continue**
 - Identifier l'offre régionale existante sur les besoins actuels (ex. : déchets, normes environnementales, management) → recours facilité à la formation continue si celle-ci est localisée sur le territoire
 - Partager les besoins des entreprises avec les OF locaux
- **Développer la communauté des RH des industries de la chimie** et les mettre en synergie avec les acteurs de l'emploi et de la formation
- Développer les initiatives de valorisation des métiers visant à aller **VERS tous les talents**
 - Rappelons la hausse des besoins de recrutement à 3-5 ans pour remplacer les départs (retraite et mobilité hors branche) alors que les tensions seront plus marquées (baisse du nombre de lycéens en Normandie)

