Performance

Grand Est

ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

OBJECTIF EMPLOI

CONTRAT D'OBJECTIFS TERRITORIAL

#GrandEst à vos côtés !

Industrie

Le présent contrat est établi

ENTRE
D'une part,

L'État représenté par le Préfet de la Région Grand Est,

La Région Grand Est représentée par le Président du Conseil régional, dûment habilité à l'effet de signer les présentes par délibération de la Commission permanente du Conseil régional du 15 décembre 2017.

Les Académies de Reims, Nancy-Metz et Strasbourg représentées par la Rectrice et Chancelière des Universités,

L'ONISEP Grand Est, représenté par la Déléguée régionale,

La Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt Grand Est représentée par le Directeur Régional,

D'autre part,
Les organisations professionnelles suivantes :

- L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM) Grand Est représentée par son Président,
- L'Union des Industries Chimiques (UIC) Grand Est représentée par son Président,
- ALLIZE PLASTURGIE Grand Est représentée par son Président,
- Les Entreprises du Médicament (LEEM) représentées par son Président,
- L'Union des Industries Textiles (UIT) Grand Est représentée par son Président,
- L'Union Inter-secteurs Papier - Carton pour le dialogue et l'ingénierie sociale, (UNIDIS) représentée par son Président,
- L'Union Nationale des Industries de l'Impression et de la Communication (UNIIC) Grand Est représentée par ses deux Présidents,
- PRISM'EMPLOI représentée par son Président,
- Les Associations Régionales des Industries Alimentaires (ARIA) du Grand Est représentées par le Président de la commission emploi-formation,

Et

Le FAF TT, OPCA de branche du travail temporaire représenté par son Vice-président,
Le Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPE TT), représenté par son Président,
L'AGEFOS –PME CGM, OPCA de la branche des industries graphiques et de l'imprimerie, représentée par sa Présidente,

AVANT-PROPOS

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la sixième partie du Code du travail relative à la formation tout au long de la vie,

Vu l'article L214-13 du code de l'éducation relatif au Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles,

Vu la loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage, créant les contrats d'objectifs et l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 dans ses articles 10.1 et 10.5 définissant le rôle des branches professionnelles,

Vu la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 relative à l'apprentissage, à la formation professionnelle et le décret n° 93-51 du 14 janvier 1993 relatif au contenu des contrats d'objectifs,

Vu la loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle (Article 52),

Vu le décret n°93-51 du 14 janvier 1993 relatif aux contrats d'objectifs pluriannuels,

Vu la loi n° 2009 – 1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu la loi n° 2014 – 288 du 5 mars 2014 relative à a formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu la loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral,

Vu la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République,

Vu les Contrats de Plan État-Région 2015/2020 Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine,

Vu le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation adopté en assemblée plénière du Conseil régional le 28 avril 2017,

Vu la convention de partenariat entre Pôle Emploi et la Région Grand Est, signée le 7 juin 2017,

Vu la convention-cadre 2017-2019 Partenariale Région / AGEFIPH Grand Est, validée par la Commission Permanente le 12 décembre 2016 et signée le 14 mars 2017,

Vu le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles méthodologique, adopté le 6 décembre 2016 par le Conseil régional Grand Est,

Vu l'avis du Comité Régional pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelle concernant le CPRDFOP en sa séance plénière du 05/10/2017,

Vu l'avis du Bureau du Comité Régional pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelle concernant les COT émis le 12/12/2017,

Vu la décision de la Commission Permanente du Conseil régional n°17 CP-2331 du 15/12/2017.

Considérant les compétences partagées des signataires et des partenaires en matière de formation, d'orientation professionnelles et d'emploi dans le domaine de l'industrie,

Considérant les enjeux majeurs en matière de développement économique et territorial et sur les compétences de ce secteur,

Considérant la volonté des signataires et des partenaires de contribuer à la recherche de complémentarité et de cohérence dans le développement des cartes des différentes voies de formation initiale et continue, en vue d'apporter des réponses équilibrées en termes de flux de formation par rapport à l'ensemble des publics,

Considérant l'objectif commun poursuivi par l'ensemble des signataires et des partenaires d'élever les niveaux de formation et de qualification en région, d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi ainsi que le perfectionnement des actifs en emploi, dans la perspective de faciliter, maintenir et promouvoir l'emploi dans l'industrie,

Considérant la volonté des signataires et des partenaires de favoriser l'information, la promotion, l'orientation et l'accès aux métiers de l'industrie auprès des différents publics,

Considérant la nécessité d'accompagner le développement des entreprises et des compétences,

Il est convenu ce qui suit.

Sommaire

AVANT-PROPOS 3
PRÉAMBULE 7
1. Article 1 - Dispositions générales 8
1.1 Objet du contrat 8
1.2 Le périmètre du contrat 8
1.3 Méthodologie d'élaboration du Contrat d'Objectifs Territorial 8
2. Article 2 - Portrait du secteur : état des lieux et diagnostic 10
2.1 Portrait du secteur de l'industrie (inter-industrie) 10
2.1.1 Quelques éléments de conjoncture régionaux 10
2.1.2 Analyse dynamique du secteur : les enjeux et principaux facteurs d'influences 12
2.1.3 Les métiers et compétences de l'industrie et leur évolution 13
2.1.4 La relation emploi-formation dans l'industrie 14
2.2 Portrait des neuf secteurs de l'industrie signataires 15
2.2.1 L'industrie de la métallurgie 15
2.2.2 L'industrie agroalimentaire 21
2.2.3 L'industrie de la chimie 25
2.2.4 L'industrie graphique 29
2.2.5 L'industrie du papier-carton 32
2.2.6 L'industrie de la plasturgie & les composites 35
2.2.7 L'industrie textile 38
2.2.8 L'industrie du médicament à usage humain 41
2.2.9 Le Travail Temporaire dans le secteur de l'industrie 45
3. Article 3 - Priorités et actions sur la période 2018-2020 48
3.1 Priorité 1 - Observer pour décider : diagnostics et prospective 48
3.1.1 Défi n°1 49
3.2 Priorité 2 : La Promotion des métiers dans le secteur de l'industrie 51
3.2.1 Défi n°2 52
3.2.2 Défi n°3 55
3.3 Priorité 3 - La formation professionnelle : un levier de compétitivité économique régionale et territoriale 56
3.3.1 Défi n°4 57
3.3.2 Défi n°5 59
3.3.3 Défi n°6 61
3.3.4 Défi n°7 63
3.3.5 Défi n°8 65
4. Article 4 - Mise en œuvre et suivi 67

4.1 Le comité de pilotage et de suivi 67
4.2 Plan d'actions annuel 68
4.3 Les groupes de travail techniques et thématiques 68
4.4 Durée et renouvellement du contrat 68
4.5 Modification du contrat 68
ANNEXES 69
Annexe 1 : Le périmètre retenu dans le cadre du COT sur les métiers de l'industrie 71
Annexe 2 : Les procédures d'aménagement des cartes de formation par voie de formation 78
Annexe 3 : Les cartes des formations initiales (voie scolaire et apprentissage) sur le Grand Est dans les métiers de l'industrie – rentrée 2016 79
Annexe 4 : Le Plan d'actions 2018-2020 : définition des actions prioritaires pour les 3 années à venir 95

PRÉAMBULE

Prévu par la loi du 5 Mars 2014, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDOFP) définit la stratégie et les objectifs en matière d'orientation et de formation professionnelles toutes voies de formation confondues (formation initiale sous statut scolaire, apprentissage, formation continue). Il est décliné en leviers opérationnels avec les Contrats d'Objectifs Territoriaux.

L'État, la Région Grand Est, et les professions, représentées par l'UIMM Grand Est, Allizé Plasturgie Grand Est, l'UIC Grand Est, le LEEM, l'UNIDIS, l'UNIIC Grand Est, l'UIT Grand Est, PRISM'EMPLOI et les ARIAS du Grand Est conviennent de collaborer en matière d'orientation et de formation tout au long de la vie.

Ils affirment par le présent contrat leur volonté commune et partagée de :

- promouvoir les métiers de l'industrie sur le territoire régional,
- de rationaliser l'utilisation de l'ensemble des dispositifs et moyens de formation existants,
- d'anticiper les besoins en compétences à venir,
- d'ajuster au mieux l'offre de formation aux possibilités de l'emploi,
- de concourir à l'effort global d'élévation du niveau de qualification de la population, eu égard aux exigences socio-économiques de la région et aux besoins des entreprises en termes de compétences,
- de favoriser l'insertion professionnelle et l'égalité des chances.

1. Article 1 - Dispositions générales

1.1 Objet du contrat

Le présent contrat a pour objet de définir les modalités de collaboration et de concertation entre les signataires afin de permettre un développement harmonieux et cohérent des formations, en relation avec les besoins en matière d'emploi et de qualifications des métiers de l'industrie et de contribuer au développement de l'emploi qualifié en Grand Est.

Le présent contrat précise les orientations et définit un cadre d'actions cohérentes et partagées par les signataires ainsi que les modalités de leur coordination et de leur mise en œuvre effective dans des domaines prioritaires.

En termes de formation, le contrat traite de l'***ensemble des voies de formation*** et/ou de certification relevant de la :

- Formation professionnelle initiale sous statut scolaire et par apprentissage ;
- Formation professionnelle continue des salariés et demandeurs d'emploi ;
- Validation des Acquis de l'Expérience.

1.2 Le périmètre du contrat[1]

Les nomenclatures activités, professions et métiers retenus dans ce contrat figurent en annexe 1.

1.3 Méthodologie d'élaboration du Contrat d'Objectifs Territorial

Les travaux relatifs à l'élaboration du COT des métiers de l'industrie ont débuté dès le 2d semestre 2016 et ont permis de valider collectivement la définition du périmètre du projet.

Plusieurs étapes clés ont permis d'élaborer ce contrat :

- Novembre 2016 : identification du périmètre par l'OREF avec les signataires du contrat, explication de la démarche par la Région aux partenaires
- Décembre : travaux préparatoires entre la Région et les branches professionnelles de l'industrie pour identifier les pistes de travail
- Janvier 2017 : installation de la première réunion du comité de pilotage du COT dédié au lancement des travaux : le périmètre ainsi que la méthodologie sont validés par les signataires et les partenaires qui sont invités à s'inscrire librement aux différents groupes de travail pour la rédaction des 3 priorités du COT.
- Mars à Mai : organisation des groupes de travail sur les 3 priorités du contrat
- Avril : consultation sectorielle régionale des branches professionnelles de l'industrie
- Juillet : parution de l'étude de l'OPEQ sur l'industrie en Grand Est et des cahiers par branche professionnelle de l'OPEQ en appui au contrat d'objectifs territorial – volet 1
- Septembre : validation du projet de COT en comité de pilotage
- Octobre :
    - COT des métiers de l'industrie finalisé et transmission aux partenaires
    - Présentation du COT en CREFOP pour information
- 15 décembre 2017 : COT soumis à l'adoption des élus régionaux lors de la Commission Permanente
- Signature du COT en 2018

[1] Source : «Étude sur l'industrie en Grand Est », réalisée en juillet 2017 par l'OPEQ

Il a été décidé d'élaborer ce contrat selon **deux axes de travail** avec :

- **une approche inter-industrie** pour identifier les enjeux, les objectifs et les actions communes et transversales des huit branches professionnelles de l'industrie signataires ainsi que la branche du travail temporaire dans l'industrie et communiquer sur leurs bonnes pratiques et développer les partenariats inter branches sur les trois priorités du contrat.
- **une approche spécifique** pour prendre en compte les spécificités de chaque branche professionnelle sur les trois priorités du contrat (une convention d'application pourra être négociée avec les branches professionnelles volontaires ultérieurement).

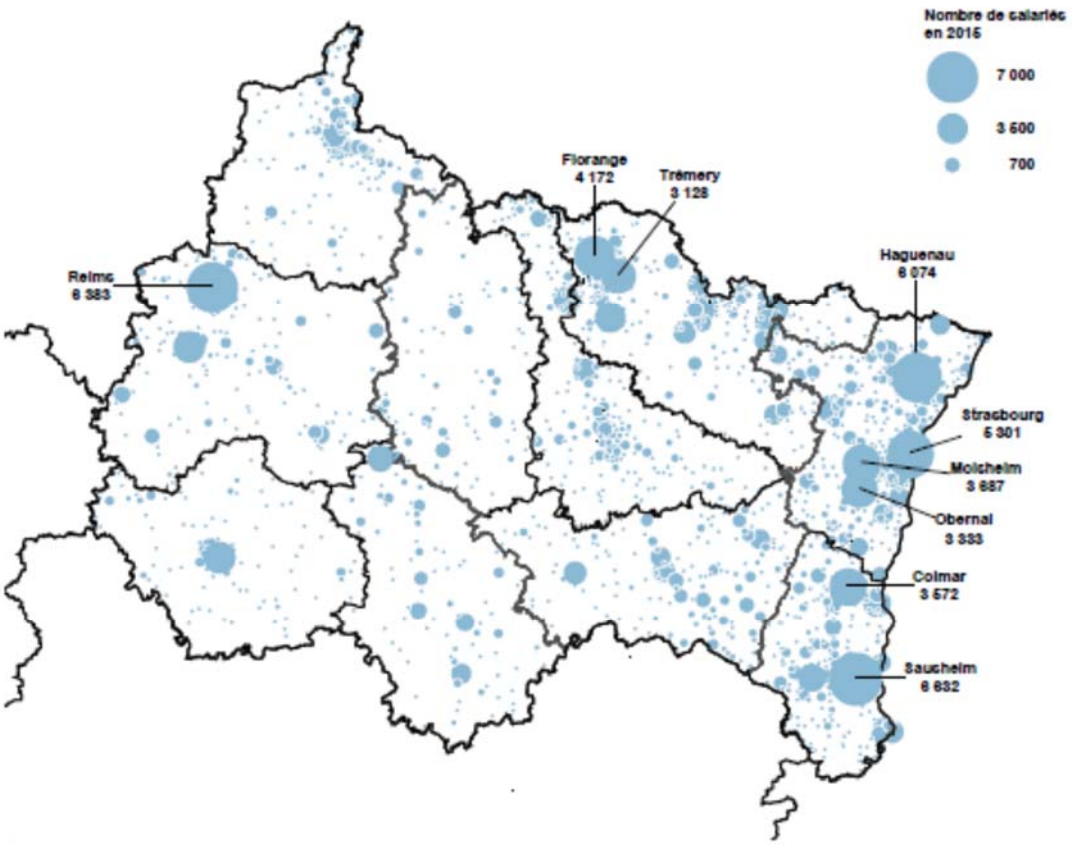
2. Article 2 - Portrait du secteur : état des lieux et diagnostic

2.1 Portrait du secteur de l'industrie (inter-industrie)[2]

2.1.1 Quelques éléments de conjoncture régionaux

Le Grand Est se place en tant que **2e région industrielle française** (hors Ile de France) avec 237 819 salariés fin 2015 (toutes professions confondues). Parmi eux, 41,7% travaillent en Alsace.

Localisation des effectifs salariés du secteur industriel par commune :



Source : Acoss (données au 31 décembre 2015 secteur privé - découpage géographique au 01/01/2015 - carte PBS, copyright 2014).
Sont indiqués les noms des communes comptant plus de 3 000 salariés.

Plus de 6 salariés sur 10 travaillent dans la métallurgie (61,5%)

L'industrie régionale a **perdu 53 372 salariés sur la période 2008-2015** (-18,3%) soit une variation trois fois plus marquée que tous secteurs confondus (-6,1%). Un ralentissement de cette décroissance est toutefois constaté entre 2014 et 2015 bien que le mouvement à la baisse se poursuive.

Au niveau national, l'industrie diminue moins fortement (-12,7%).

[2] Le secteur d'activité : situation économique, état des lieux des métiers et des formations
Source : Les données statistiques sont issues de l'étude « L'industrie en Grand Est volet 1 » de l'OPEQ parue en juillet 2017.

Certains secteurs sont plus impactés par cette contraction de leurs effectifs notamment l'imprimerie (-33,3%) et le textile (-26,8%) alors que la baisse est moins importante dans l'agroalimentaire (-10,3%) et la chimie (-11,7%). Les effectifs de l'industrie du médicament sont stables avec une légère hausse de 1,3 % entre 2008 et 2015.

Évolution des effectifs salariés selon l'activité

	Grand Est	Évolution 2008/2015		Évolution 2014/2015	
	Effectif 2015	Région	France de province	Région	France de province
Tous secteurs confondus	1 356 715	- 6,1 %	- 1,8 %	- 0,2 %	+ 0,5 %
Industrie, dont :	237 819	- 18,3 %	- 12,7 %	- 2,2 %	- 1,1 %
Agroalimentaire	30 835	- 10,3 %	- 4,4 %	- 1,0 %	0,0 %
Chimie	16 305	- 11,7 %	- 5,4 %	- 0,2 %	+ 0,8 %
Imprimerie	5 508	- 33,3 %	- 27,7 %	- 3,1 %	- 2,4 %
Métallurgie	146 160	- 19,1 %	- 13,5 %	- 2,7 %	- 1,5 %
Papier-Carton	10 029	- 16,8 %	- 15,3 %	- 2,5 %	- 2,6 %
Plasturgie	16 763	- 20,9 %	- 16,2 %	- 2,3 %	- 1,6 %
Textile	11 523	- 26,8 %	- 23,4 %	- 2,0 %	- 1,3 %

Source : Acoss secteur privé, données au 31 décembre de l'année.

Précaution de lecture : l'industrie du médicament a été intégrée dans le secteur de la chimie dans l'étude statistique Industrie de l'OPEQ parue en juillet 2017 en raison de codes NAF de l'industrie du médicament qui sont déjà inclus dans la chimie.

NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS

6620 établissements employeurs industriels en 2015 sont implantés sur le territoire régional soit 5% du volume total d'établissements sur le Grand Est.

- 51,8 % des établissements n'ont pas de salarié
- 26,7% des établissements ont entre 1 et 9 salariés
- 4,1% des établissements ont 100 salariés et plus.

On constate une **diminution du nombre d'établissements** dans l'industrie en Grand Est de **10,5% entre 2008 et 2015** soit une tendance à la baisse cinq fois plus importante que tous secteurs confondus (-2%). Seule l'industrie du médicament se démarque avec une augmentation de 30% du volume d'établissements employeurs.

ACTIFS EN EMPLOI

Parmi les 196 515 actifs occupant un emploi lié à l'industrie dans une entreprise de ce secteur en Grand Est, on constate que près de **7 actifs sur 10 sont des ouvriers** (dont 56% sont des ouvriers qualifiés).

Cette catégorie socioprofessionnelle est surreprésentée sur la région par rapport au niveau national (+4,2 points).

Entre 2008 et 2013, une **diminution des actifs occupés** exerçant un métier de l'industrie a été constatée en Grand Est **(-14,3%)** alors que tous secteurs d'activité confondus, la diminution était seulement de 1,8%.

On observe une spécificité de l'industrie avec une **sous-représentation des actifs occupés les plus jeunes** (26,1% de moins de 34 ans contre 31,9% toutes professions et secteurs confondus). **Les catégories d'âge comprises entre 35 et 59 ans sont surreprésentées.**

L'industrie demeure un secteur à **dominante masculine** avec moins d'un actif occupé sur cinq qui est une femme (contre 47,1% toutes professions et secteurs confondus).

L'industrie présente une forte proportion d'emplois pérennes (hors intérim) avec 93,1 % des actifs occupés contre 78,9% toutes professions et secteurs confondus.

Les professions industrielles dans le secteur de l'industrie sont davantage occupées par des personnes moins qualifiées que la moyenne régionale toutes professions et secteurs confondus : **20,7% des actifs occupés de l'industrie ne disposent d'aucun diplôme**. Les diplômés de niveau V (40,6%) sont supérieurs à ceux observés dans le reste de l'économie (29,7%). Cela se fait au détriment des titulaires du baccalauréat (-1,8 point) et les diplômés du supérieur (-12,3 points).

Toutefois, le niveau de qualification dans l'industrie tend à progresser avec un rythme supérieur à celui observé dans le reste de l'économie sur la période 2008-2013.

Enfin, on constate un **enjeu fort de renouvellement de la pyramide des âges** avec une population globalement plus âgée dans l'industrie du Grand Est que dans le reste de l'économie. Cette tendance est notamment marquée dans le textile et l'imprimerie. À l'inverse, l'enjeu est moins important à court terme dans l'industrie du médicament, de la plasturgie et les composites, de la chimie et de l'agroalimentaire.

2.1.2 Analyse dynamique du secteur : les enjeux et principaux facteurs d'influences[3]

FORCES	FAIBLESSES
• Une présence forte de grands groupes industriels sur le territoire régional ; • 5e région française avec 1,95 milliard d'euros de dépenses en R&D mais 10e région en termes d'effort de R&D (% du PIB). • 2e région française par son volume d'échanges commerciaux (importation + exportation) avec 12% des échanges en France ; • 2e région française par son taux d'ouverture (part de l'économie faisant l'objet d'échanges internationaux) ; • De nombreux réseaux d'entreprises sur le Grand Est (6 pôles de compétitivité, des clusters…) favorisant l'innovation et créant un écosystème riche en la matière.	• Un déclin de l'industrie depuis plusieurs années • La multiplication de plans sociaux sur le territoire régional ; • Une forte concentration des entreprises industrielles sur certains territoires. • Des centres de décision des entreprises situés le plus souvent hors du Grand Est ; • Un appareil productif vieillissant, des entreprises en sous-investissement chronique ; • Un secteur régulièrement impacté par les évolutions législatives et réglementaires, perçues comme un facteur d'instabilité ; • Des difficultés de recrutement récurrentes sur certains métiers ; • Une sous-représentation des jeunes de moins de 34 ans ; • Des difficultés d'attractivité des publics notamment les plus jeunes (problème d'image du secteur) ou des publics avec des niveaux de formation élevés dans certaines zones géographiques ; • Pour certains secteurs, la prévalence des contrats courts et d'intérim qui n'incitent pas les entreprises à investir dans les compétences des salariés « de passage » dans l'entreprise.
OPPORTUNITÉS	**MENACES**
• Des recrutements qui restent importants sur certains métiers ; • Un développement progressif de l'industrie du futur impliquant une évolution des ressources humaines (nouveaux besoins en compétences : un emploi industriel engendre la création de plus de deux emplois tertiaires…). • Des possibles relocalisations de sites industriels grâce aux évolutions technologiques et numériques (baisse des coûts, hausse de la productivité…).	• Un manque de visibilité des entreprises à moyen terme permettant d'anticiper les besoins en compétences ; • Une fuite des compétences des salariés frontaliers et des jeunes diplômés (notamment au Luxembourg et en Suisse en raison des salaires plus attractifs) ; • Une désaffection des jeunes pour les études de type sciences et technologies • Une accélération très rapide des évolutions technologiques (big data, objets connectés…) avec l'importance de l'innovation pour rester compétitif ; • Un risque de marginalisation de certaines industries dans des productions à faible valeur ajoutée peu compétitives. • Une pyramide des âges défavorable et un besoin de renouvellement des salariés à court-moyen terme.

[3] Sources : SRDEII Région Grand Est et consultations sectorielles régionales des branches professionnelles de l'industrie – Avril 2017

2.1.3 Les métiers et compétences de l'industrie et leur évolution[4]

LES PRINCIPALES PROFESSIONS DU SECTEUR SUR L'INTER–INDUSTRIE (PROFESSIONS TRANSVERSALES)

Professions transversales	
PCS	Intitulé PCS
380a	Directeurs techniques des grandes entreprises
383a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en électricité, électronique
387c	Ingénieurs et cadres des méthodes de production
387d	Ingénieurs et cadres du contrôle-qualité
387f	Ingénieurs et cadres techniques de l'environnement
473a	Dessinateurs en électricité, électromécanique et électronique
473b	Techniciens de recherche-développement et des méthodes de fabrication en électricité, électromécanique et électronique
473c	Techniciens de fabrication et de contrôle-qualité en électricité, électromécanique et
477a	Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement
477b	Techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels (électriques, électromécaniques, mécaniques, hors informatique)
477d	Technicien de l'environnement et du traitement des pollutions
482a	Agents de maîtrise en fabrication de matériel électrique, électronique
486a	Agents de maîtrise en maintenance, installation en électricité, électromécanique et
486d	Agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique
622a	Opérateurs qualifiés sur machines automatiques en production électrique ou électronique
622b	Câbleurs qualifiés, bobiniers qualifiés
622g	Plate-formistes, contrôleurs qualifiés de matériel électrique ou électronique
628a	Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels
628b	Électromécaniciens, électriciens qualifiés d'entretien : équipements industriels
628g	Ouvriers qualifiés divers de type industriel
672a	Ouvriers non-qualifiés de l'électricité et de l'électronique
676e	Ouvrier non-qualifiés divers de type industriel

DES NOUVEAUX MÉTIERS ? DES SPÉCIALISATIONS DES MÉTIERS ACTUELS ?

Des nouveaux métiers liés aux évolutions technologiques et organisationnelles pourraient apparaître. D'autres seront impactés comme les métiers de la maintenance et la logistique (modélisation, réalité virtuelle/augmentée, intelligence artificielle, objets connectés, gestion de services), la conception (modélisation/simulation 3D, nouveaux matériaux, nouveaux procédés de soudage, fabrication additive, contrôles non destructifs, intelligence artificielle, big data, intégration de services), la production (implémentation de l'automatisation, de la réalité augmentée et de la robotisation, travail collaboratif, production de services), la R&D, la commercialisation et les fonctions supports (formation…).

[4] Source : Consultations sectorielles régionales des branches professionnelles de l'industrie – Avril 2017

DES DISPARITIONS DE MÉTIERS OU DE COMPÉTENCES ?

Certains métiers où les conditions de travail sont difficiles ou dangereuses vont progressivement être assistés par des robots ou des cobots (robots collaborant avec des humains).

Les métiers de la logistique industrielle seront impactés par l'industrie du futur (usine étendue, mutualisation d'équipements / d'utilités, robotisation des stocks de l'entreprise, gestion de service).

DES PÉNURIES DE MÉTIERS ? DES COMPÉTENCES A ANTICIPER ?

Les métiers transversaux sur l'inter-industrie les plus recherchés aujourd'hui sont :

- Les conducteurs de ligne de production de niveau IV
- Les agents et techniciens en maintenance industrielle de niveaux IV et III
- Les technico-commerciaux de niveau III

Globalement, l'élévation du niveau de qualification va se poursuivre dans l'industrie.

Les principales compétences transversales attendues **:**

- La maîtrise des nouvelles technologies numériques,
- Le développement de l'autonomie,
- La créativité,
- La curiosité technique,
- Le travail en équipe,
- Le travail en mode projet,
- Les qualités rédactionnelles et d'animation,
- Une maîtrise de l'anglais pour les managers notamment.

Le savoir-être, la polyvalence et la poly compétences sont des qualités attendues par les entreprises.

2.1.4 La relation emploi-formation dans l'industrie

ESTIMATION DES PROJETS DE RECRUTEMENTS SUR LE GRAND EST EN 2016[5]

11 656 projets de recrutements sont recensés sur le Grand Est sur les métiers industriels avec notamment une part importante de projets de recrutement pour les ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires (12,5%), les ouvriers non qualifiés de la métallerie, serrurerie, montage (8%) et les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement (7,4%).

Point de vigilance : L'enquête Besoins de Main-d'œuvre de Pôle emploi est réalisée auprès de 1,6 million d'entreprises et fait état des projets de recrutement annoncés par les entreprises pour l'année à venir.

Certains métiers apparaissent comme plus sensibles aux difficultés de recrutement. Ainsi on peut citer parmi les principaux métiers industriels les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (77,6 %), les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement (57,4 %), les chaudronniers, tôliers, traceurs, métalliers, forgerons (51,1 %) ou encore les ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique (42,7 %).

ESTIMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI SUR LE GRAND EST EN 2016

On recense **61 660 demandeurs d'emploi** sur les métiers de l'industrie au 4e trimestre 2016 avec une forte représentation d'entre eux sur les opérateurs manuels d'assemblage, tri ou emballage (16,9%) et de montage-assemblage mécanique (13,5%), de soudage manuel (5,6% ; +18,6%) et de conduite d'équipements de production alimentaire (4,6% ; + 43%).

Deux spécificités sont à noter :

→ Une faible présence des femmes (27,7%)

→ Une importance du chômage de longue durée (49,8% des demandeurs d'emploi de l'industrie soit 5 points de plus que tous métiers confondus).

[5] Source : enquête BMO 2016 – Pôle emploi

FORMATION INITIALE
20 648 jeunes formés dans l'industrie en 2016 (toutes années confondues) en voie scolaire et en apprentissage avec la répartition suivante :

- → **14 805 lycéens et étudiants en voie scolaire** en 2016 (toutes années et niveaux de formation confondus)
- → **5843 apprentis** en 2016 (toutes années et niveaux de formation confondue)

FORMATION CONTINUE
Des demandeurs d'emploi :

- → **1254 places de formation dans l'industrie** financées pour les demandeurs d'emploi en 2018 (prévisionnel) par la **Région Grand Est**.

2.2 Portrait des neuf secteurs de l'industrie signataires

2.2.1 L'industrie de la métallurgie[6]

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONJONCTURE RÉGIONAUX
Le Grand Est se place au 2e rang des régions de France de province en termes d'effectifs salariés dans l'industrie de la métallurgie (146 200 salariés en 2015). La branche s'impose ainsi comme le premier employeur du secteur de l'industrie et son poids est supérieur de 3,5 points par rapport au niveau national hors Ile de France et départements d'outre-mer.

L'emploi salarié industriel est concentré sur le territoire alsacien (41,5%) suivi de la Lorraine (35% dont 20% en Moselle) et de la Champagne-Ardenne (23%).

Un salarié sur 10 travaille dans la construction de véhicules automobiles (14 800 salariés fin 2015). La fabrication d'autres équipements automobiles recense également près de 10 000 salariés. Le Grand Est se distingue enfin par une surreprésentation des effectifs salariés (6381) dans la fonderie de fonte soit 67,1% des effectifs nationaux, principalement basés dans les Ardennes, la Haute-Marne et la Meurthe-et-Moselle.

La métallurgie a vu ses effectifs salariés en Grand Est diminuer de 19,1% (-34 400 salariés) entre 2008 et 2015 dans une proportion plus accentuée qu'au niveau national (-13,5%).

Nombre d'établissements
On recense 4344 établissements employeurs dans la métallurgie fin 2015 sur le territoire régional (65,6% du secteur industriel).
La mécanique industrielle est l'activité la plus présente en région (533 unités ; 12,3% des employeurs de la branche).

Fin 2015, le Grand Est compte 400 entités de moins qu'en 2008 (-8,4%) avec la plus forte baisse dans l'installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie (perte de 50 établissements : -17%).

On trouve une multitude d'établissements de petite taille dans certaines activités comme la mécanique industrielle alors que certains établissements concentrent un volume plus conséquent de salariés comme dans l'industrie automobile.

- 47,3 % des établissements n'ont pas de salarié
- 30,4% des établissements ont entre 1 et 9 salariés
- 3,6% des établissements ont 100 salariés et plus.

La métallurgie enregistre près de 70% des défaillances d'entreprise de l'industrie en 2015 (8,1% de plus qu'au niveau national).

Actifs en emploi
Les professions de la métallurgie regroupent en 2013 près de 122 600 actifs occupant un emploi lié à la métallurgie dans une entreprise de ce secteur en Grand Est. Entre 2008 et 2013, le nombre de professionnels des métiers de l'industrie a diminué de 15,2% en région (contre 12,3% en France de province).
Les actifs occupés de la branche sont le plus souvent des ouvriers qualifiés ou non qualifiés (68,3% au total). Leur nombre a diminué de 19% entre 2008 et 2013.
Près d'un actif occupé sur deux a entre 40 et 54 ans.

[6] Le secteur d'activité : situation économique, état des lieux des métiers et des formations
Les données statistiques sont issues du cahier de l'industrie de la métallurgie de l'OPEQ paru en juillet 2017.

La métallurgie affiche la proportion de femmes la plus faible des branches de l'industrie avec 14,1% des actifs occupés soit 5,8% de moins qu'en moyenne dans le secteur industriel.

43,1% des actifs occupés détiennent au mieux un diplôme de niveau V. On constate toutefois une élévation du niveau de formation dans la branche entre 2008 et 2013.

ANALYSE DYNAMIQUE DU SECTEUR : LES ENJEUX ET PRINCIPAUX FACTEURS D'INFLUENCE[7]

Les grands facteurs d'évolution de l'industrie

Les facteurs économiques

La métallurgie est dépendante du comportement des donneurs d'ordre, du prix des matières premières (cours de l'énergie, des métaux…), du coût de la main-d'œuvre (charges patronales et salariales) et des politiques fiscales et environnementales qui impactent la compétitivité des entreprises face à une concurrence accrue au niveau international.
Face aux incertitudes des politiques internationales dans certains pays (Grande-Bretagne avec le Brexit, protectionnisme aux États-Unis…), certaines entreprises exportatrices peuvent également être impactées.

Les facteurs technologiques et organisationnels

Le développement des nouvelles technologies (robotique, fabrication additive…) et la place du numérique (modélisation/réalité augmentée, intelligence artificielle, objets connectés, cloud, dématérialisation des processus achats des donneurs d'ordre et la désintermédiation…) vont transformer progressivement les entreprises du secteur qui devront les intégrer et faire évoluer leurs besoins en compétences. Leurs salariés devront également s'y adapter.

Les facteurs réglementaires

L'évolution rapide des obligations législatives et réglementaires (CHSCT, pénibilité, droit du travail…) est invoquée comme une difficulté dans les entreprises qui témoignent de difficultés pour s'y adapter.

Les facteurs environnementaux

Les investissements des entreprises sont importants pour se conformer aux législations nationales et européennes en matière d'environnement qui sont généralement perçues comme plus exigeantes que dans d'autres pays concurrents, mais qui présentent l'avantage d'être adaptables au cas par cas pour les entreprises les plus impactées.

Les facteurs sociodémographiques

La pyramide des âges est vieillissante dans le secteur (un tiers des effectifs), ce qui nécessite un renouvellement progressif des effectifs afin d'éviter de perdre des compétences de l'entreprise. L'absence d'anticipation et les difficultés pour constituer des viviers de candidats restent un problème primordial pour la branche.

[7] Source : consultation régionale sectorielle de la branche de la métallurgie – Avril 2017

FORCES

- Une branche dynamique et structurée sur le territoire régional.
- De nombreux outils numériques existants pour la promotion des métiers.
- Une offre de formation initiale et continue adaptée et bien développée sur le territoire régional.

FAIBLESSES

- Un repli de l'emploi depuis plusieurs années.
- Un secteur régulièrement impacté par les évolutions législatives et réglementaires, environnementales perçues comme déstabilisantes.
- Des centres de décision des grandes entreprises en dehors du territoire régional.
- Un déficit d'investissement et d'innovation, notamment lié à la taille des entreprises ;
- Des difficultés d'attractivité des publics notamment les plus jeunes en raison d'une perception négative de l'image des métiers et des conditions de travail et de la multiplication des plans sociaux ces dernières années.
- Des difficultés pour atteindre et attirer les jeunes en orientation vers ses métiers.
- Des difficultés pour trouver des candidats pour signer un contrat d'apprentissage.
- Des salariés peu mobiles géographiquement.
- Des métiers trop souvent réduits à leur dimension technique.
- Un déficit de culture économique qui sclérose la prise de risque.

OPPORTUNITÉS

- Des besoins en recrutement importants sur certains métiers.
- Le développement de modèles économiques, créateurs d'une valeur ajoutée plus importante, avec le développement des technologies numériques de l'industrie du futur.
- L'émergence de nouvelles compétences et/ou métiers avec la numérisation des process industriels (de production et autres) qui renforce la culture de service au sein de la chaîne de valeur.

MENACES

- Un secteur impacté par la crise économique.
- Un manque de visibilité à long terme.
- Une fuite des compétences des salariés frontaliers et des jeunes diplômés (notamment au Luxembourg et en Suisse en raison des salaires plus attractifs) ainsi qu'en Ile de France.
- Une pyramide des âges vieillissante qu'il faut renouveler progressivement.
- Des réponses à apporter aux entreprises en matière de financement de la formation professionnelle face aux risques de ne pas répondre à court terme aux enjeux (compétitivité, adaptation…).

LES PRINCIPALES PROFESSIONS DU SECTEUR

Mécanique et travail des métaux	
PCS	Intitulé PCS
211g	Artisans serruriers, métalliers
212b	Artisans chaudronniers
212c	Artisans en mécanique générale, fabrication et travail des métaux (hors horlogerie et matériel de précision)
212d	Artisans divers de fabrication de machines
384a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des
384b	Ingénieurs et cadres de fabrication en mécanique et travail des métaux
385a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)
385b	Ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)
474a	Dessinateurs en construction mécanique et travail des métaux
474b	Techniciens de recherche-développement et des méthodes de fabrication en construction mécanique et travail des métaux
474c	Techniciens de fabrication et de contrôle-qualité en construction mécanique et travail des
475a	Techniciens de recherche-développement et des méthodes de production des industries de
475b	Techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation
483a	Agents de maîtrise en construction mécanique, travail des métaux
484b	Agents de maîtrise en fabrication : métallurgie, matériaux lourds et autres industries de
486d	Agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique
623a	Chaudronniers-tôliers industriels, opérateurs qualifiés du travail en forge, conducteurs qualifiés d'équipement de formage, traceurs qualifiés
623f	Opérateurs qualifiés d'usinage des métaux travaillant à l'unité ou en petite série, moulistes
623g	Opérateurs qualifiés d'usinage des métaux sur autres machines (sauf moulistes)
624a	Monteurs qualifiés d'ensembles mécaniques
624e	Ouvriers qualifiés de contrôle et d'essais en mécanique
624f	Ouvriers qualifiés des traitements thermiques et de surface sur métaux
626a	Pilotes d'installation lourde des industries de transformation : métallurgie, production verrière, matériaux de construction
626b	Autres opérateurs et ouvriers qualifiés : métallurgie, production verrière, matériaux de
628c	Régleurs qualifiés d'équipements de fabrication (travail des métaux, mécanique)
623b	Tuyauteurs industriels qualifiés
623c	Soudeurs qualifiés sur métaux
624g	Autres mécaniciens ou ajusteurs qualifiés (ou spécialité non reconnue)
634b	Métalliers, serruriers qualifiés
637a	Modeleurs (sauf modeleurs de métal), mouleurs-noyauteurs à la main, ouvriers qualifiés du travail du verre ou de la céramique à la main

673a	Ouvriers de production non qualifiés travaillant par enlèvement de métal
673b	Ouvriers de production non qualifiés travaillant par formage de métal
673c	Ouvriers non qualifiés de montage, contrôle en mécanique et travail des métaux
674d	Ouvriers de production non qualifiés : métallurgie, production verrière, céramique, matériaux de construction
682a	Métalliers, serruriers, réparateurs en mécanique non qualifiés

LES MÉTIERS ET COMPÉTENCES DE LA MÉTALLURGIE ET LEUR ÉVOLUTION[8]

Des nouveaux métiers ? Des spécialisations des métiers actuels ?

Des nouveaux métiers liés aux évolutions technologiques et organisationnelles pourront apparaître. D'autres seront impactés comme les métiers de la maintenance et la logistique (modélisation, réalité virtuelle/augmentée, intelligence artificielle, objets connectés, gestion de services), la conception (modélisation/simulation 3D, nouveaux matériaux, nouveaux procédés de soudage, fabrication additive, contrôles non destructifs, intelligence artificielle, big data, intégration de services), la production (implémentation de l'automatisation, de la réalité augmentée et de la robotisation, travail collaboratif, production de services).

Des disparitions de métiers ou de compétences ?

Certains métiers où les conditions de travail sont difficiles ou dangereuses vont progressivement être transférés vers des robots, exosquelettes ou des cobots (robots collaborant avec des humains).
Les métiers de la logistique industrielle seront impactés avec l'industrie du futur (Mutualisation d'équipements/d'utilités, robotisation des stocks de l'entreprise, intelligence artificielle).

Des pénuries de métiers ? Des compétences à anticiper ?

Les **pénuries de métiers** concernent les métiers historiques de la branche : usineurs, chaudronniers, soudeurs, outilleurs et les tourneurs – fraiseurs, les fondeurs – forgerons.

Les **compétences spécifiques** de la métallurgie en tension :

Quels besoins en compétences ?	Besoins récurrents, occasionnels ou émergents ?	À quelle échéance : - Immédiat, - à 2 ans, - à 5 ans ?	Sur quel(s) territoire(s) au sein de la région Grand Est ? *(bassin d'emploi)*
Usineurs	Récurrents	immédiat	Alsace, Lorraine, Champagne-Ardenne
Outilleurs	Récurrents	immédiat	Alsace, Champagne-Ardenne
Chaudronniers	Récurrents	immédiat	Alsace, Champagne-Ardenne
Monteurs	Récurrents	immédiat	Alsace
Robotique	Émergents	Immédiat	Alsace Champagne-Ardenne
Production automatisée	Émergents	Immédiat	Alsace Champagne-Ardenne Lorraine
Électronique et informatique industrielle	Récurrents Émergents	Immédiat	Alsace Champagne-Ardenne Lorraine
Mécatronique	Émergents	Immédiat	Alsace
Conception des Processus de	Récurrents	Immédiat	Champagne-Ardenne

[8] Source : consultation régionale sectorielle de la branche de la métallurgie – Avril 2017

Réalisation de Produits			Lorraine
Maintenance des Systèmes (notamment en éolien pour la CA)	Émergents	Immédiat	Champagne-Ardenne Lorraine
Génie industriel	Émergents	Immédiat	Champagne-Ardenne
Électrotechnique	Émergents	Immédiat	Champagne-Ardenne
Intégration du numérique dans les métiers de la maintenance et de la production	Émergents, demande forte	Immédiat	Lorraine, Champagne-Ardenne

Les **compétences spécifiques** des fonctions supports de la métallurgie en tension :

Quels besoins en compétences ?	Besoins récurrents, occasionnels ou émergents ?	À quelle échéance : - Immédiat, - à 2 ans, - à 5 ans ?	Sur quel(s) territoire(s) au sein de la région Grand Est ? *(bassin d'emploi)*
Logistique supply chain	Émergent	immédiat	Alsace
Informatique industrielle (IoT, Big data, …)	Émergent	immédiat	Alsace Champagne-Ardenne
Technico-commercial	Émergents Récurrents	Immédiat	Alsace Champagne-Ardenne Lorraine
Recherche et développement	Récurrents	Immédiat	Champagne-Ardenne
Industrialisation	Récurrents	Immédiat	Champagne-Ardenne
Environnement et sécurité	Récurrents	Immédiat	Champagne-Ardenne
Qualité	Récurrents	Immédiat	Champagne-Ardenne
Gestion système – informatique numérique – big data	Émergents	Immédiat	Lorraine, Champagne-Ardenne

Les principales compétences transversales attendues :

- Les soft skills (qualités humaines ou savoir-faire comportementaux)
- La polyvalence,
- La maîtrise des nouvelles technologies numériques,
- Le travail en équipe et en mode projet.

LA RELATION EMPLOI – FORMATION DANS LA MÉTALLURGIE

Estimation des projets de recrutements sur le Grand Est en 2017

Les entreprises des industries de la métallurgie ont **6020 projets de recrutement selon Pôle emploi en 2017[9] et 10 000 projets de recrutement par an selon l'UIMM.**

Point de vigilance : L'enquête Besoins de Main-d'œuvre de Pôle emploi est réalisée auprès de 1,6 million d'entreprises et fait état des projets de recrutement annoncés par les entreprises pour l'année à venir.

[9] Source : enquête BMO 2017 secteurs Métallurgie, produits métalliques et Équipements électriques, électroniques, informatiques, machines et équipements, Matériels de transport et Autres industries manufacturières – Pôle emploi

Estimation des demandeurs d'emploi sur le Grand Est en 2016

On recense **25 880 demandeurs d'emploi** sur les métiers de la métallurgie au 4e trimestre 2016 avec une forte représentation d'entre eux sur les métiers du montage –assemblage mécanique (32,2%).

- 56% d'entre eux possèdent un diplôme de niveau V.

Formation initiale

Le niveau d'entrée dans le secteur est le bac pro (niveau IV) pour de nombreux métiers. Toutefois, certains métiers de niveau V sont proposés (usineurs, soudeurs, mécaniciens monteurs…).

Formation continue

Des demandeurs d'emploi :

→ **881** places de formation financées pour les demandeurs d'emploi en 2018 (prévisionnel) par la **Région Grand Est.**

→ **314** places financées par l'**OPCAIM et Pôle emploi (POE C et POE I)**

→ **1024** contrats de professionnalisation financés par l'**OPCAIM** en 2016

Des salariés :

→ **67 270** salariés formés en 2016

2.2.2 L'industrie agroalimentaire[10]

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONJONCTURE RÉGIONAUX

Carrefour d'échanges entre l'Europe du Nord et du Sud et au cœur du 1er bassin de consommation d'Europe, la région dispose d'une industrie agroalimentaire variée, puissante et de qualité.

L'industrie agroalimentaire compte 30 835 salariés (soit 13% des effectifs salariés industriels régionaux). 44% des effectifs de l'agroalimentaire sont situés sur le territoire alsacien.
Les effectifs salariés des industries agroalimentaires ont diminué de 10,3% sur la période 2008-2015 (contre -18,3% pour le reste de l'industrie).

L'emploi salarié est éclaté entre de nombreuses activités bien que l'on note une spécificité régionale avec une surreprésentation de l'emploi salarié dans la fabrication de cacao, chocolat et produits de confiserie (12,5% contre 5,6% au niveau national), la fabrication des vins effervescents (11,3 % contre 1,3% au niveau national) et la fabrication de bière (5% contre 1%) .

À l'inverse, la transformation et la conservation de la viande de boucherie est une activité sous –représentée sur le territoire régional (5,2% contre 12,2% au niveau national).

Nombre d'établissements (évolutions / tendances)

749 établissements sont implantés sur le territoire régional soit 11,3% des établissements de l'industrie sur le grand Est.

- 50 % des établissements n'ont pas de salarié
- 26,5% des établissements ont entre 1 et 9 salariés
- 5,6% des établissements ont 100 salariés et plus.

L'industrie agroalimentaire a été moins touchée par la diminution du volume d'établissements (-5,2%) que le reste de l'industrie (-10,5%) sur le territoire régional entre 2008 et 2015.

[10] Le secteur d'activité : situation économique, état des lieux des métiers et des formations
Les données statistiques sont issues du cahier agroalimentaire de l'OPEQ paru en juillet 2017.

Actifs en emploi (évolutions / tendances)

21 538 actifs (occupant un emploi lié à l'agroalimentaire dans une entreprise de ce secteur en Grand Est), exercent au sein des secteurs de l'industrie agroalimentaire soit un recul de 6,3% entre 2008 et 2013 (contre -14,3% pour le reste de l'industrie).
Parmi eux, 74% des actifs sont des ouvriers (qualifiés et non qualifiés).

Ce secteur concentre une présence de jeunes plus importantes (les moins de 30 ans représentent 17,4% des actifs occupés de l'agroalimentaire) que le reste du secteur industriel (14,7%).

C'est également une des branches industrielles la plus féminisée (30,7%) contre 19,9% pour l'ensemble du secteur industriel.

Le niveau de formation de la branche est plus faible (plus d'un quart des actifs ont un diplôme de niveau VI et 38,5% des actifs ont un niveau V) que dans le reste de l'industrie, mais tend néanmoins à s'accroître. L'industrie agroalimentaire est en effet un secteur à forte intensité de main d'œuvre, avec une forte capacité d'intégration de salariés non qualifiés.

ANALYSE DYNAMIQUE DU SECTEUR : LES ENJEUX ET PRINCIPAUX FACTEURS D'INFLUENCES DU SECTEUR

Les grands facteurs d'évolution de l'industrie agroalimentaire

Les facteurs économiques

L'industrie agro-alimentaire est dépendante du comportement des consommateurs (tendances, réactions aux crises sanitaires…), prix des matières premières, du coût de la main-d'œuvre (charges patronales et salariales, concurrence des pays transfrontaliers qui peuvent embaucher de la main-d'œuvre à coûts réduits) et des négociations commerciales avec la grande distribution qui impactent la compétitivité des entreprises face à une concurrence accrue au niveau national et international.
À cela s'ajoutent des mises en cause régulières des produits alimentaires ou de leurs ingrédients, dont les médias s'emparent et qui tendent à développer des comportements de méfiance ou même d'évitement de la part des consommateurs de plus en plus sensibilisés au lien entre l'alimentation et la santé humaine (food bashing).
Face à l'ensemble des défis posés, l'industrie agroalimentaire devra faire preuve de sa capacité d'adaptation, jusqu'à présent notamment traduite par un taux d'innovation supérieur aux autres secteurs industriels, mais aussi par la mise en place de nouveaux leviers de revenus : mutualisation de la logistique et/ ou des salariés, multi valorisation des co produits, nouveaux circuits de distribution (circuits courts…), renforcement des politiques et de la communication sur la qualité, etc.

Les facteurs technologiques

Le développement des nouvelles technologies (robotique, objets connectés pour disposer de process agiles pour satisfaire les demandes changeantes et de plus en plus segmentées des consommateurs …) va transformer progressivement les entreprises du secteur qui devront les intégrer et faire évoluer leurs besoins en compétences. Leurs salariés devront également s'y adapter.
À noter que l'industrie agroalimentaire compte sur un taux d'innovation supérieur à la moyenne française des autres secteurs industriels. C'est une industrie qui sait s'adapter aux conjonctures.

Les facteurs réglementaires

Les évolutions législatives et réglementaires (CHSCT, pénibilité, droit du travail, exigences sanitaires...) ainsi que les exigences croissantes des consommateurs qui veulent de la transparence et une traçabilité sans faille…) mettent en difficulté les entreprises qui doivent s'y adapter.
Elles considèrent que la France impose des exigences supérieures dans les réglementations transcrivant en droit français les exigences européennes et que les entreprises concurrentes dans d'autres pays européens disposent ainsi d'un avantage concurrentiel.

Les facteurs environnementaux

Les investissements des entreprises sont importants pour se conformer aux législations nationales et européennes en matière d'environnement qui sont généralement plus exigeantes que dans d'autres pays concurrents.
Toutefois les entreprises agroalimentaires innovent et réfléchissent à des modèles éco responsables (méthaniseur, récupération de chaleur fatale, multi valorisation des co produits, partenariat avec les banques alimentaires…).

Les facteurs sociodémographiques

Des difficultés à anticiper le renouvellement des effectifs sont constatées dans un contexte de renouvellement de la pyramide des âges. Certaines entreprises de l'industrie agroalimentaire souhaiteraient aussi pouvoir mutualiser certains profils de main-d'œuvre (groupement employeur).

FORCES

- Un positionnement de la région favorable pour les échanges commerciaux, notamment au niveau transfrontalier.
- Une présence forte de grands groupes sur le territoire régional.
- Une capacité d'exportation au-dessus de la moyenne nationale (taux d'export supérieur à 30%).
- Une filière structurée autour des ARIA.
- Une présence des jeunes plus marquée que dans le reste de l'industrie.
- Des emplois peu délocalisables, car proches des matières premières
- La valorisation par les entreprises d'un savoir-faire, un terroir, une identité régionale et des marques fortes.
- Un secteur agricole fort pour satisfaire la demande de « consommer local ».

FAIBLESSES

- Des négociations commerciales parfois difficiles avec les clients de la grande distribution.
- Beaucoup de petites PME (70% comptent moins de 10 salariés) en dessous des tailles critiques (investissement, marketing, négociation, export, R&D…) dont certaines situées dans des zones rurales jugées peu attractives.
- Des salariés peu mobiles géographiquement.
- Une faible attractivité pour certains métiers en raison des niveaux de salaire, des emplois peu qualifiés, des conditions de travail plus difficiles (froid…)
- Une identification des besoins en compétences à consolider.

OPPORTUNITÉS

- L'exigence des consommateurs et la culture française du « bien manger » qui pousse à innover et est reconnue à l'international.
- Les tendances de consommation qui forcent à l'innovation permanente.
- Des leviers de développement touristiques pour mettre en valeur les savoir-faire traditionnels.
- Un développement des emplois avec un renouvellement de la pyramide des âges.
- Un développement des agro-ressources et la multi valorisation des co produits permettant d'ouvrir de nouveaux marchés tout en ayant une démarche éco responsable.
- Un rapprochement des acteurs clés avec le Plan d'Action Régional du contrat de filière Grand Est.
- La possibilité de valoriser le patrimoine culinaire local avec des produits porteur d'une identité forte à travers des démarches régionales de valorisation des produits alimentaires.

MENACES

- Les tensions sur les prix des matières premières, la faiblesse de certaines filières agricoles françaises qui ne parviennent plus à satisfaire la demande nationale.
- Les crises sanitaires.
- La concurrence de pays proches à faible coût de main-d'œuvre.
- Une augmentation des coûts (énergie, matières premières...).
- Les relations des filières dégradées (pression sur les prix par les distributeurs).
- La diminution de la part des dépenses alimentaires dans le budget des ménages.
- Le risque de détérioration de l'image des entreprises auprès des consommateurs.
- Des difficultés à anticiper le renouvellement des emplois (faible attractivité de certains métiers).

LES PRINCIPALES PROFESSIONS DU SECTEUR

Agroalimentaire	
PCS	Intitulé PCS
385a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)
385b	Ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)
475a	Techniciens de recherche-développement et des méthodes de production des industries de
475b	Techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation
484a	Agents de maîtrise en fabrication : agroalimentaire, chimie, plasturgie, pharmacie
625a	Pilotes d'installation lourde des industries de transformation : agroalimentaire, chimie,
625b	Ouvriers qualifiés et agents qualifiés de laboratoire : agroalimentaire, chimie, biologie,
625d	Opérateurs de la transformation des viandes
625e	Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de l'industrie agricole et alimentaire (hors
674b	Ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes
674c	Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agro-alimentaire

LES MÉTIERS ET COMPÉTENCES DE L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE ET LEUR ÉVOLUTION[11]

Des disparitions de métiers ou de compétences ?

Les métiers de la logistique industrielle et la production dans les grandes entreprises sont impactés avec l'industrie du futur (robotisation des stocks de l'entreprise, usine étendue).

Des pénuries de métiers ? Des compétences à anticiper ?

Les opérateurs et ouvriers qualifiés notamment dans l'abattage et la découpe des viandes, la conduite d'équipement de production alimentaire, l'installation d'équipements et la maintenance industrielle, les opérations manuelles d'assemblage, de tri ou d'emballage, le magasinage et la préparation de commandes, les interventions techniques en laboratoire d'analyse industrielle et les commerciaux et technico-commerciaux, les commerciaux export multilingues, les développeurs et gestionnaires de réseaux ;

Les métiers spécifiques de l'industrie agro-alimentaires en tension aujourd'hui sont :

- Les conducteurs de ligne de production spécialisés en IAA de niveau V
- Les conducteurs de process de niveau V (postés devant des écrans informatiques et non des machines)
- Les agents et techniciens de maintenance de niveau V et IV
- Les ingénieurs process et méthodes
- Les ingénieurs agronomes

Les compétences spécifiques des fonctions supports de l'industrie agroalimentaire :
Le secteur devra développer plus particulièrement certaines compétences pour répondre aux exigences du marché et des réglementations en matière de qualité, sécurité, environnement, développement des fonctions supports (marketing, commerciales, juridiques, financières, achats…), techniques (maintenance…) et logistiques, adaptation aux marchés internationaux (compétences linguistiques, juridiques…), adaptation aux nouveaux matériaux et nouvelles techniques, et au digital et le management de proximité.

Les principales compétences transversales attendues :

- La polyvalence et les emplois multitâches.

[11] Source : consultation régionale sectorielle de la branche de l'industrie agroalimentaire

Estimation des projets de recrutements sur le Grand Est en 2017[12]

Les entreprises de l'industrie agroalimentaires ont **4792 projets de recrutement selon Pôle emploi en 2017.**

Point de vigilance : L'enquête Besoins de Main-d'œuvre de Pôle emploi est réalisée auprès de 1,6 million d'entreprises et fait état des projets de recrutement annoncés par les entreprises pour l'année à venir.

Estimation des demandeurs d'emploi sur le Grand Est en 2016

On recense **7300 demandeurs d'emploi** sur les métiers de l'industrie agroalimentaire au 4e trimestre 2016 avec une forte représentation d'opérateurs sur la conduite d'équipement de production alimentaire (2860 DEFM ABC). Parmi ces derniers, 52,8% sont des demandeurs d'emploi de longue durée.

Deux spécificités sont à noter :

35,5% des demandeurs d'emploi sont des femmes (soit 7,7% de points de plus que pour l'ensemble des métiers de l'industrie).

17,3% des demandeurs d'emploi ont moins de 25 ans (contre 13% dans l'industrie au global).

Formation initiale :

Si le niveau d'entrée dans l'industrie agroalimentaire reste le niveau V (CAP), on note un développement des besoins en compétences et du niveau de qualification avec les évolutions liés aux nouvelles contraintes réglementaires en matière d'hygiène, sécurité des aliments, de l'automatisation de la production.

Formation continue

Des demandeurs d'emploi :

- → **22** places de formation financées pour les demandeurs d'emploi en 2018 (prévisionnel) par la **Région Grand Est**
- → **100 places** financées en 2017 (prévisionnel) par **OPCALIM et Pôle emploi (POE C)**
- → **169** contrats de professionnalisation financés par **OPCALIM** en 2016

Des salariés :

- → **4617** salariés formés en 2016 (financement OPCALIM uniquement)

2.2.3 L'industrie de la chimie[13]

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONJONCTURE RÉGIONAUX

Le Grand Est se place au 4e rang des régions de France de province (hors Ile de France) après la métallurgie, l'agroalimentaire et la plasturgie en termes d'effectifs salariés dans l'industrie de la chimie (16 300 salariés en 2015).

La fabrication de matières plastiques de base (+4,6 points) et l'activité « autres produits chimiques inorganiques de base (+4,1 points) se distinguent sur le Grand Est par un poids plus important que l'industrie chimique au niveau national.

La fabrication de fibres artificielles ou synthétiques représente 43,4 % des effectifs de leur activité au niveau national.

Le Grand Est regroupe également 30,4% des effectifs nationaux de fabrication de colle et 28,5% de ceux de la fabrication de colorants et de pigments.

Nombre d'établissements

231 établissements employeurs sont implantés sur le territoire régional (3e place après la métallurgie et l'agroalimentaire) respectivement dans l'industrie de la chimie avec une surreprésentation d'établissements de fabrication de préparations pharmaceutiques (avec 43 établissements soit 18,6% des structures de l'industrie chimique) par rapport à la France de province (hors Ile de France).

- → 58,6% des établissements comptent moins de 10 salariés (contre 78,5% dans l'industrie régionale).
- → L'industrie de la chimie se distingue par une présence plus forte des établissements d'au moins 100 salariés (14,3% contre 4,1% pour le secteur industriel régional).

On constate une quasi-stabilité du nombre d'établissements sur le Grand Est entre 2008 et 2015 (-2,5% soit 6 établissements de moins).

---

[12] Source : enquête BMO 2017 – Pôle emploi

[13] Le secteur d'activité : situation économique, état des lieux des métiers et des formations

Les données statistiques sont issues du cahier industrie de la chimie de l'OPEQ paru en juillet 2017.

Actifs en emploi

L'industrie chimique régionale regroupe près de 14 200 actifs (occupant un emploi lié à la chimie dans une entreprise de ce secteur en Grand Est) en 2013 avec une surreprésentation des techniciens (27,6%) et des ingénieurs et cadres techniques (21%).

- → Plus de 6 salariés sur 10 (9900) sont localisés dans l'ancienne région Alsace.
- → Plus de 3 salariés sur 10 (31,1%) travaillent dans la fabrication de préparations pharmaceutiques.

La baisse des effectifs est nettement moins marquée que dans l'ensemble de l'industrie entre 2008 et 2015 (- 11,7% dans la chimie) par rapport à l'ensemble du secteur industriel (-18,3%).

57% des actifs occupés ont entre 25 et 44 ans soit un indice de vieillissement (162 points) plus faible que le reste de l'industrie régionale (195 points).

On constate une présence féminine plus forte que dans le reste de l'industrie : 32,7% dans la chimie se situant ainsi en 3e place après le textile et le médicament.
Les actifs occupés de la chimie sont nettement plus fréquemment diplômés de l'enseignement supérieur avec 43,6% des effectifs de la chimie qui sont diplômés du supérieur en raison d'une forte présence de cadres, ingénieurs et techniciens.

ANALYSE DYNAMIQUE DU SECTEUR : LES ENJEUX ET PRINCIPAUX FACTEURS D'INFLUENCE[14]

Les facteurs économiques

L'industrie de la chimie est dépendante des exigences de rentabilité boursière des grands groupes, des prix de transferts à l'intérieur des groupes internationaux et des processus de consolidation des chiffres d'affaires, des taux de change, du prix des matières premières et de l'énergie, du coût de la main-d'œuvre (charges patronales et salariales, concurrence des pays transfrontaliers qui peuvent embaucher de la main-d'œuvre à coûts réduits) qui impactent la compétitivité des entreprises face à une concurrence accrue au niveau international.
Face aux incertitudes des politiques internationales dans certains pays (Grande-Bretagne avec le Brexit, protectionnisme aux États-Unis…), certaines entreprises exportatrices peuvent également être impactées.

Les facteurs technologiques

Le développement des nouvelles technologies (modélisation, réalité virtuelle/augmentée, intelligence artificielle, big data, robotique, objets connectés…) va transformer progressivement les entreprises du secteur qui devront les intégrer et faire évoluer leurs besoins en compétences. Leurs salariés devront également s'y adapter.

Les facteurs réglementaires

Les évolutions réglementaires (REACH, Biocides, nouveaux référentiels ISO 9001 et 14001 version 2015, CHSCT, pénibilité, droit du travail, traitement des déchets…) mettent en difficultés les entreprises qui doivent s'y adapter en permanence. Les entreprises concurrentes dans d'autres pays au niveau international disposent ainsi d'un avantage concurrentiel.

Les facteurs environnementaux

Les investissements des entreprises sont importants pour se conformer aux législations nationales et européennes en matière d'environnement (chimie durable, chimie verte, éco-conception, bio-sourcing…) et aux demandes sociétales qui peuvent être plus exigeantes que dans d'autres pays concurrents.

Les facteurs sociodémographiques

Des difficultés à anticiper le renouvellement des effectifs sont constatées dans un contexte de renouvellement progressif de la pyramide des âges sur certains métiers notamment dans la maintenance industrielle et la production.

[14] Source : Consultation régionale sectorielle de la branche de la chimie –Avril 2017

FORCES

- La « mère » de toutes les industries avec 3 plateformes chimiques d'envergure sur le Grand Est (Bio-raffinerie de Bazancourt-Pomacle, plateformes de Chalampé-Ottmarsheim et Carling –St Avold).
- Un environnement géographique avantageux avec la proximité de la Suisse et de l'Allemagne ;
- Des infrastructures : pipelines, routières, ferroviaires, fluviales et aéroportuaires performantes.
- Une présence forte de grands groupes internationaux sur le territoire régional.
- Une présence des jeunes plus marquée que dans le reste de l'industrie.
- Des formations initiales et continues de qualité (universitaires et écoles d'ingénieurs).

FAIBLESSES

- Des centres de décision et de R&D des entreprises situés le plus souvent hors du Grand Est.
- Une part importante de TPE, limitées par leur taille dans leurs investissements en R&D ;
- Un secteur régulièrement impacté par un environnement concurrentiel, les évolutions rapides des contraintes réglementaires avec notamment la réglementation européenne REACH, technologiques (automatisation, numérique…), environnementales (directives IED, Seveso 3…) et énergétiques …
- Une faible attractivité pour certains métiers en raison de l'image de la chimie.
- Une identification des besoins en compétences à consolider.

OPPORTUNITÉS

- Le développement de la chimie verte, levier d'innovation porté notamment par le pôle de compétitivité Industrie et Agro –Ressources et les entreprises de la chimie.
- Le développement du recyclage des déchets et de l'économie circulaire, les démarches de mutualisation des utilités.
- L'intégration de la chimie dans les filières aval.
- Le développement d'industrie du futur de pointe (ex. : les entreprises Solvay Chalampé, Air Liquide…).
- Les capacités de recherche et d'innovation avec Strasbourg, pôle d'excellence
- La présence et le dynamisme des trois écoles d'ingénieurs chimistes (Mulhouse, Nancy et Strasbourg) et les Universités du Grand Est.

MENACES

- La raréfaction des ressources fossiles, et globalement le coût des matières premières et de l'énergie.
- Une fuite des compétences des salariés frontaliers et des jeunes diplômés (notamment au Luxembourg, en Allemagne et en Suisse en raison des salaires plus attractifs).

LES PRINCIPALES PROFESSIONS DU SECTEUR

Chimie	
PCS	Intitulé PCS
385a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)
385b	Ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)
475a	Techniciens de recherche-développement et des méthodes de production des industries
475b	Techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation
484a	Agents de maîtrise en fabrication : agroalimentaire, chimie, plasturgie, pharmacie
625a	Pilotes d'installation lourde des industries de transformation : agroalimentaire, chimie, plasturgie, énergie
625b	Ouvriers qualifiés et agents qualifiés de laboratoire : agroalimentaire, chimie, biologie, pharmacie
625c	Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de la chimie (y.c. pharmacie) et de la plasturgie
674a	Ouvriers de production non qualifiés : chimie, pharmacie, plasturgie

LES MÉTIERS ET COMPÉTENCES DE L'INDUSTRIE DE LA CHIMIE ET LEUR ÉVOLUTION[15]

Des nouveaux métiers ? Des spécialisations des métiers actuels ?

Certains métiers doivent se spécialiser dans les fonctions qualité et hygiène, sécurité et environnement.
L'intégration des différentes fonctions de la chaîne de valeur prend de l'importance pour anticiper les besoins des clients notamment en matière de services et faire face à la concurrence.
De nouvelles fonctions commencent à émerger : ingénieurs formulation spécialisés en chimie durable et en écoconception, des référents énergie et dans le digital.
Le risk-manager (ingénieur en gestion des risques industriels) se développe dans les grands groupes industriels de la chimie face à la multiplication des lois[16].

Des pénuries de métiers ? Des compétences à anticiper ?

Les principales **pénuries de métiers** concernent les agents et techniciens en maintenance industrielle et les métiers de la chimie (production), les opérateurs de fabrication chimie, les techniciens en informatique industrielle et les technico-commerciaux.

Les **compétences spécifiques** **des fonctions supports** de la chimie en tension sont le commercial, l'informatique, le LEAN management[17], la logistique et les langues (anglais).

Les principales compétences transversales attendues :

- La polyvalence,
- Le développement de l'autonomie, des responsabilités au sein de chaque métier,
- La prise en compte des normes qualité et de sécurité à tous les niveaux de l'entreprise,
- Le renforcement des capacités managériales (organisation matricielle, travail en réseau…),
- Les compétences linguistiques (anglais, allemand).

LA RELATION EMPLOI – FORMATION DANS L'INDUSTRIE DE LA CHIMIE

Estimation des projets de recrutements sur le Grand Est en 2017[18]

Les entreprises des industries chimiques ont **589 projets de recrutement selon Pôle emploi en 2017** (142 en Lorraine, 402 en Alsace et 45 en Champagne Ardenne).
Point de vigilance : L'enquête Besoins de Main-d'œuvre de Pôle emploi est réalisée auprès de 1,6 million d'entreprises et fait état des projets de recrutement annoncés par les entreprises pour l'année à venir.

Estimation des demandeurs d'emploi sur le Grand Est en 2016

On recense **3400 demandeurs d'emploi** sur les métiers de **la chimie** au 4e trimestre 2016 avec une forte représentation d'entre eux sur les métiers de l'intervention technique en méthodes et industrialisation (980 individus) et les métiers de l'intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle (920 individus).

Deux spécificités sont à noter dans la chimie :

- 35 % des demandeurs d'emploi sont des femmes (contre 27,7% pour le reste de l'industrie).
- Les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans sont surreprésentés (+5,2 points par rapport au reste du secteur de l'industrie).

Formation initiale

Le niveau d'entrée aujourd'hui dans la chimie est le niveau IV (bac pro). Certaines entreprises continuent, toutefois, à recruter au niveau V avec un niveau de base dans la conduite de process, mécanique, électricité, électrotechnique ou automatisme.

---

[15] Source : Consultation régionale sectorielle de la branche de la chimie –Avril 2017
[16] Source : Les métiers des industries chimiques et pharmaceutiques CCI Alsace - Juillet 2013
[17] Système d'organisation du travail qui vise à éliminer les gaspillages qui réduisent l'efficacité et la performance d'une entreprise
[18] Source : enquête sociale 2017 – UIC Grand Est

Formation continue

Des demandeurs d'emploi :

- → **8** places de formation financées pour les demandeurs d'emploi en 2018 (prévisionnel) par la **Région Grand Est**
- → **15** places de POE C et **20** places de POE I financées par **l'OPCA DEFI et Pôle emploi** en 2016
- → **156** contrats de professionnalisation financés par **l'OPCA DEFI** en 2016

Des salariés :

- → **3705** salariés formés en 2016 (financements OPCA)

2.2.4 L'industrie graphique[19]

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONJONCTURE RÉGIONAUX

Le Grand Est se place au 2e rang des régions de France de province (hors Ile de France) en termes d'effectifs salariés dans l'industrie de l'imprimerie (5 508 salariés en 2015).
Les anciennes régions Lorraine et Alsace rassemblent à proportion égale les trois quarts des effectifs salariés de l'imprimerie.

Près de 6 salariés sur 10 (57,8% des effectifs de la branche) travaillent dans l'imprimerie de labeur (impression en grande quantité hors impression de journaux). L'imprimerie de journaux représente également 24,9% des effectifs de l'imprimerie soit un poids plus conséquent qu'en France de province (+17,2%).

Nombre d'établissements

La majeure partie des établissements employeur de l'imprimerie en Grand Est se trouve dans l'imprimerie de labeur (262 entités soit 58,4%) et les activités de pré-presse (167 entités soit 37,2%).
Le tissu d'établissements est de petite taille en termes d'effectifs (12 salariés en moyenne) en comparaison du secteur industriel (36 salariés).
Le volume d'établissements employeurs de l'imprimerie en Grand Est a diminué plus fortement (-115 établissements soit -20,4%) que dans l'ensemble de l'industrie entre 2008 et 2015.
7 établissements sur 10 ne comptent aucun salarié au niveau régional.

Actifs en emploi

L'industrie de l'imprimerie régionale regroupe 3930 actifs (occupant un emploi lié à l'imprimerie dans une entreprise de ce secteur en Grand Est). Parmi eux, 72,9% sont des ouvriers, dont 2/3 des ouvriers qualifiés.
Entre 2008 et 2013, la branche a vu son volume d'actifs occupés se réduire de 24,2% (-1300 individus).
On constate également une baisse des effectifs salariés au niveau régional plus soutenu que dans le reste de l'industrie (-18,3%) avec une réduction de 33,3% des effectifs salariés (2800 emplois) entre 2008 et 2015 (contre -27,7% au niveau national). Ce sont l'imprimerie de labeur et la reliure et ses activités connexes qui affichent la plus forte baisse.
La pyramide des âges des actifs occupés met en exergue une surreprésentation des catégories les plus âgées par rapport au reste de l'économie : 54% des actifs occupés ont au moins 45 ans soit 8,6 de points de plus que dans l'industrie prise dans sa globalité.
L'imprimerie compte une faible présence féminine.
Les actifs occupés de l'imprimerie sont moins diplômés que la moyenne du secteur industriel même si la branche connaît une élévation du niveau de formation entre 2008 et 2013.

ANALYSE DYNAMIQUE DU SECTEUR : LES ENJEUX ET PRINCIPAUX FACTEURS D'INFLUENCE DU SECTEUR[20]

Les facteurs économiques

L'industrie graphique et de l'imprimerie est confrontée à l'évolution des prix des matières premières (papiers, encres), à un renouvellement de son parc de machines avec des matériels de plus en plus connectés ou digitalisés qui impactent les marges et la compétitivité des entreprises face à une concurrence accrue (concurrence des pays de l'Est). On peut noter également un développement progressif des livres électroniques dédiés au grand public.

[19] Le secteur d'activité : situation économique, état des lieux des métiers et des formations
Les données statistiques sont issues du cahier industrie de l'imprimerie de l'OPEQ paru en juillet 2017.
[20] Consultation régionale sectorielle de la branche de l'industrie graphique et de l'imprimerie –Avril 2017

Les facteurs technologiques
Le développement des nouvelles technologies (convergence de l'offset et du numérique…) va transformer progressivement les entreprises du secteur qui devront les intégrer et faire évoluer leurs besoins en compétences. Leurs salariés devront également s'y adapter.

Les facteurs réglementaires
Les évolutions rapides législatives et réglementaires (CHSCT, pénibilité, droit du travail…) mettent en difficultés les entreprises qui doivent s'y adapter en permanence. Les entreprises concurrentes dans d'autres pays européens disposent ainsi d'un avantage concurrentiel.

Les facteurs environnementaux
Les investissements des entreprises sont importants pour se conformer aux législations nationales et européennes en matière d'environnement (imprim'vert, PEFC FSC, Climatecalc) qui sont plus souvent plus exigeantes que dans d'autres pays concurrents.

Les facteurs sociodémographiques
Une pyramide des âges vieillissante qu'il faut renouveler progressivement.

FORCES

- De forts investissements des entreprises dans les technologies numériques pour s'adapter aux nouveaux marchés et proposer d'autres services connexes (marketing, publicité, communication).
- Une offre de formation initiale en voie scolaire développée sur le territoire régional.

FAIBLESSES

- Un secteur en pleine mutation impacté par une concurrence accrue entraînant une dégradation des marges des entreprises.
- Le nombre important d'entreprises de petite taille
- De fortes évolutions technologiques qui nécessitent un renouvellement du parc des machines (transition numérique) et qui impactent les métiers de production.
- Une identification des besoins en compétences à consolider pour construire une offre de formation structurelle sur le long terme en s'appuyant sur les plateaux techniques de formation existants.
- Une offre de formation continue déficiente et peu organisée pour les salariés du secteur entraînant une tendance à l'internalisation des cursus de formation continue dans certaines entreprises.
- Une offre de formation en apprentissage peu développée.

OPPORTUNITÉS

- Le développement de nouveaux marchés avec l'industrie du futur et le développement des outils numériques (gestion des flux et des datas, offre d'impression flexible et personnalisable pour les clients).
- La mise en œuvre de solutions de production à forte valeur ajoutée, mais qui nécessitent des ressources humaines adaptées.
- La recherche de diversification des marchés en amont et en aval de la chaîne de production ou bien par croissance externe.

MENACES

- Le démarchage de professionnels des pays de l'Europe de l'Est pour faire réaliser des travaux d'impression de façonnage chez eux.
- Une fuite des compétences des salariés frontaliers et des jeunes diplômés (notamment au Luxembourg et en Suisse en raison des salaires plus attractifs).
- Une pyramide des âges vieillissante et qui fait face en parallèle à des évolutions techniques importantes.

LES PRINCIPALES PROFESSIONS DU SECTEUR

Imprimerie	
PCS	Intitulé PCS
214c	Artisans du papier, de l'imprimerie et de la reproduction
386a	Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois, énergie, eau)
386e	Ingénieurs et cadres de fabrication des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois)
476a	Assistants techniques, techniciens de l'imprimerie et de l'édition
485b	Agents de maîtrise en fabrication des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois)
627f	Ouvriers de la composition et de l'impression, ouvriers qualifiés de la brochure, de la reliure et du façonnage du papier-carton
675c	Ouvriers de production non qualifiés de l'imprimerie, presse, édition

LES MÉTIERS ET COMPÉTENCES DE L'INDUSTRIE GRAPHIQUE DE L'IMPRIMERIE ET LEUR ÉVOLUTION[21]

Des nouveaux métiers ? Des spécialisations des métiers actuels ?

De nouvelles fonctions apparaissent dans les entreprises dans le cadre de leur stratégie de diversification (communication multicanal, multi supports) et doivent s'entourer de nouvelles compétences maîtrisant les aspects techniques de production et les contraintes économiques et réglementaires de ces marchés (gestion des flux et des datas).

D'autres métiers peuvent se spécialiser, car les entreprises cherchent une nouvelle valeur ajoutée en se diversifiant vers l'amont et l'aval de la chaîne de production.

Des pénuries de métiers ? Des compétences à anticiper ?

Les **compétences** en tension du secteur concernent la gestion des fichiers, des datas et l'organisation des productions multicanal, multi -supports, la reliure industrielle.

Les entreprises recherchent des conducteurs de machines complexes, des techniciens gestionnaires des flux, des concepteurs réalisateurs graphiques et des spécialistes en numérique, héliogravure et flexographie.

Les **compétences spécifiques** des fonctions supports du secteur en tension : la gestion d'entreprise pour les dirigeants, l'analyse et la stratégie de développement d'entreprise, les technico-commerciaux des industries graphiques multi canal et multi-supports.

Les principales compétences transversales attendues :

- La polyvalence,
- Le développement de l'autonomie.

LA RELATION EMPLOI – FORMATION DANS L'INDUSTRIE GRAPHIQUE ET DE L'IMPRIMERIE

Estimation des demandeurs d'emploi sur le Grand Est en 2016

On recense **1090 demandeurs d'emploi** sur les métiers de **l'imprimerie** au 4e trimestre 2016 avec une forte représentation d'entre eux sur les métiers de la pré-presse (+45,5% entre 2011 et 2016).

- 34,9 % des demandeurs d'emploi sont des femmes (contre 27,7% pour le reste de l'industrie).
- Les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans sont sous-représentés (11,9%).
- 6 demandeurs d'emploi sur 10 détiennent au plus un diplôme de niveau V

Formation continue

Des demandeurs d'emploi :

→ **12** places de formation financées pour les demandeurs d'emploi en 2018 (prévisionnel) par la **Région Grand Est**

→ **21** contrats de professionnalisation financés par l'AGEFOS –PME CGM en 2016

Des salariés :

→ **692** salariés formés en 2016 (financement OPCA uniquement).

[21] Consultation régionale sectorielle de la branche de l'industrie graphique et de l'imprimerie –Avril 2017

2.2.5 L'industrie du papier-carton[22]

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONJONCTURE RÉGIONAUX

Le Grand Est se place au 4e rang des régions de France de province en termes d'effectifs salariés pour l'intersecteur Papier–Carton et 1re région pour le secteur de production papetière (9300 salariés) selon l'UNIDIS.
La moitié des effectifs salariés sont localisés dans le Haut-Rhin et les Vosges.

Près de 3 salariés sur 10 (29 % des effectifs de la branche) travaillent dans la fabrication de papier et de carton, devant la fabrication d'articles en papier à usage sanitaire ou domestique (24,8%) et la fabrication de carton ondulé (18,1%).
On peut également noter que la fabrication d'articles en papier à usage sanitaire ou domestique représente 43% des effectifs nationaux.

Les effectifs salariés sont en baisse constante depuis 2008 (perte de 2000 salariés ; -16,8%). L'activité de fabrication de papier et de carton est la plus impactée (-27,9%).

Nombre d'établissements

Le territoire régional compte 134 établissements employeurs dans l'Intersecteur Papier –Carton en 2015.
La majeure partie des établissements employeurs de l'Intersecteur Papier-Carton en Grand Est se trouve dans la fabrication de cartonnages devant les activités de fabrication de papier et de carton.
Le nombre d'établissements recensés en Grand Est a baissé de 18 unités entre 2008 et 2015 (-11,8% contre -10,5% pour le reste du secteur industriel régional).
Si la moitié des établissements comptent moins de 10 salariés, on constate toutefois que 1 établissement sur 6 compte au moins 100 salariés (16,7%).

Actifs en emploi

On compte, en 2013, 5578 actifs occupant un emploi lié à l'inter secteur du papier -carton dans une des activités du secteur en Grand Est.
Parmi eux, 45% sont des ouvriers qualifiés et près de 37% des ouvriers non qualifiés.
Les ouvriers représentent ainsi 81,8% des actifs occupés de la branche (+13,7 points par rapport à l'ensemble du secteur industriel régional).
Près d'un actif sur deux est âgé de 40 à 54 ans.
Les femmes sont moins représentées dans ce secteur que dans l'industrie avec 83% des actifs qui sont des hommes au niveau régional.
38% des diplômés ont un diplôme de niveau V et la part des jeunes travailleurs diplômés de niveau IV et plus, est plus importante que dans l'ensemble du secteur industriel (+9 points).

ANALYSE DYNAMIQUE DU SECTEUR : LES ENJEUX ET PRINCIPAUX FACTEURS D'INFLUENCE[23]

Les facteurs économiques

L'industrie du papier-carton est dépendante du prix des matières premières (énergie, pâtes et papiers récupérés) et de l'évolution des pratiques de consommation qui impactent la compétitivité des entreprises face à une concurrence accrue au niveau international.

Les facteurs technologiques

Le développement des nouvelles technologies industrielles liées notamment au numérique (robotique, objets connectés et à la transition écologique et énergétique, économie circulaire, écologie industrielle territoriale…) va transformer progressivement les entreprises du secteur qui devront les intégrer et faire évoluer leurs besoins en compétences. Leurs salariés devront également s'y adapter.

Les facteurs environnementaux

Les investissements des entreprises sont importants pour innover dans le domaine de l'économie circulaire (traitement de l'eau, production d'énergie biosourcée, recyclage) et se conformer aux législations nationales et européennes en matière d'environnement.

---

[22] Le secteur d'activité : situation économique, état des lieux des métiers et des formations
Les données statistiques sont issues du cahier industrie du papier-carton de l'OPEQ paru en juillet 2017.
[23] Source : Consultation régionale sectorielle de la branche de l'industrie du papier-carton –Avril 2017
Etude des besoins en recrutement et formation 2016- Arthur Hunt Consulting

Les facteurs sociodémographiques

Une pyramide des âges vieillissante qu'il faut inverser par l'apport de nouvelles compétences.

FORCES

- De forts investissements des entreprises dans les technologies numériques pour s'adapter aux nouveaux marchés.
- Un fonctionnement des entreprises dans une logique de démarche QSE, de méthodes de lean manufacturing et de relation client de plus en plus proactive.
- La présence du syndicat PAPEST qui fédère les fabricants de papier-carton, un CFA, une dynamique soutenue par la branche et du centre technique du papier sur le territoire régional, levier d'innovation.
- Des plateaux techniques de formation existants.

FAIBLESSES

- Un secteur en pleine mutation impacté par une concurrence accrue entraînant une dégradation des marges des entreprises.
- Un repli de l'emploi depuis plusieurs années.
- Un nombre important d'entreprises de petites tailles.
- Un secteur impacté par l'évolution des marchés, des pratiques de consommation et par les évolutions technologiques (industrie 4.0…).
- Des centres de décision des grandes entreprises en dehors du territoire régional.
- Un secteur globalement peu attractif pour les jeunes : secteur véhiculant une image négative de par les plans sociaux subis et certaines conditions de travail.
- Une identification des besoins en compétences à consolider pour construire une offre de formation structurelle sur le long terme en s'appuyant sur les plateaux techniques de formation existants.

OPPORTUNITÉS

- Le développement de nouveaux marchés avec de nouveaux produits (e-commerce, économie circulaire…).
- Les normes environnementales et réglementaires de l'union européenne (interdiction des sacs en plastique).
- Des investissements forts en R&D.
- Le développement de nouveaux procédés liés au numérique, biotechnologie… (nano cellule…).
- Le renouvellement de la pyramide des âges et des compétences.

MENACES

- La difficulté d'adaptation des entreprises aux normes environnementales et réglementaires de l'Union Européenne.
- Raréfaction et manque d'adaptation des compétences (qualitatif et quantitatif).
- Une pyramide des âges vieillissante qu'il faut renouveler progressivement.

LES PRINCIPALES PROFESSIONS DU SECTEUR

Papier-Carton	
PCS	Intitulé PCS
385a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)
385b	Ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)
386a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois, énergie, eau)
386e	Ingénieurs et cadres de fabrication des autres industries (imprimerie, matériaux souples,
626c	Opérateurs et ouvriers qualifiés des industries lourdes du bois et de la fabrication du papier-
627f	Ouvriers de la composition et de l'impression, ouvriers qualifiés de la brochure, de la reliure et du façonnage du papier-carton
674e	Ouvriers de production non qualifiés : industrie lourde du bois, fabrication des papiers et

LES MÉTIERS ET COMPETENCES DE L'INDUSTRIE DU PAPIER - CARTON ET LEUR ÉVOLUTION[24]

Des nouveaux métiers ? Des spécialisations des métiers actuels ?

Le secteur a actuellement peu de visibilité sur les compétences émergentes notamment liées au numérique.

Des pénuries de métiers ? Des compétences à anticiper ?

La transition numérique impacte les métiers de la production (machines connectées…).

Les **compétences spécifiques** de l'industrie du papier -carton en tension se situent dans les fonctions de production (opérateurs de production papetière, en transformation, en impression, conduite de chaudières bio-masse et conducteurs de machines) et de la maintenance industrielle (technicien de maintenance et responsable fabrication et maintenance).

Des besoins dans le commercial sont également identifiés à moyen terme.

Les principales compétences transversales attendues :

- La polyvalence et la poly compétences
- L'amélioration continue
- Les règles de Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement

LA RELATION EMPLOI – FORMATION DANS L'INDUSTRIE DU PAPIER – CARTON

Estimation des demandeurs d'emploi sur le Grand Est en 2016

On recense **1260 demandeurs d'emploi** sur les métiers **du papier - carton** au 4e trimestre 2016 avec une forte représentation d'entre eux sur la conduite d'équipements de fabrication de papier et de carton (20,6%).

- 54,8% d'entre –eux sont des demandeurs d'emploi de longue durée
- Plus de 6 demandeurs d'emploi sur 10 détiennent au plus un diplôme de niveau V

Formation initiale

Le secteur recrute à partir du niveau V (CAP) dans les métiers de production et de la logistique. Il recrute à partir du niveau III (BTS) dans la maintenance et le commercial.

Formation continue

Des demandeurs d'emploi :

→ **79** contrats de professionnalisation en 2016 (dont 32 contrats pour des demandeurs d'emploi) financés par OPCA 3+.

Des salariés :

→ **4509** salariés formés en 2016 (financement OPCA 3+ uniquement).

[24] Consultation régionale sectorielle de la branche de l'industrie du papier-carton –Avril 2017

2.2.6 L'industrie de la plasturgie & les composites[25]

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONJONCTURE RÉGIONAUX

La Plasturgie & les Composites du Grand Est est la 3e région de France en termes de nombre d'entreprises et la 4e en termes d'effectif salarié.
Ainsi, la Plasturgie & les Composites est le 3e secteur le plus représenté dans l'industrie (derrière la métallurgie et l'agroalimentaire) avec 16 763 salariés qui sont répartis de manière équilibrée sur le territoire au niveau régional (36,2% en Lorraine (dont plus de 80% en Moselle et les Vosges, 33,9% en Alsace et 29,9% en Champagne-Ardenne).

Les effectifs se trouvent majoritairement sur trois secteurs d'activités : la fabrication de pièces techniques, spécificité de la région Grand Est, avec 27% des effectifs, suivie de la fabrication d'éléments en matières plastiques pour la construction (27%). La fabrication de plaques, feuilles, tubes et profilés arrive en 3e position avec 23% des effectifs.

La branche a connu une baisse de ses effectifs de 20,9% entre 2008 et 2015 (- 4400 postes), s'expliquant par la crise économique et les bouleversements économiques qui se sont installés.

47 salariés en moyenne travaillent dans une entreprise du Grand Est (contre 35 au niveau national).

Nombre d'établissements

On recense 332 établissements employeurs dans la plasturgie & les composites en 2015 sur le territoire régional.
La fabrication de pièces techniques en matières plastiques (89 unités soit 26,8%) et la fabrication d'éléments en matières plastiques pour la construction (76 unités soit 22,9%) et l'emballage sont les activités les plus présentes en région.

On constate une baisse de près de 20% du volume d'établissements employeurs entre 2008 et 2015 (- 82 unités).
Plus de 50% des établissements de la plasturgie & les composites comptent moins de 10 salariés (principalement dans la fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques) soit 26,3 points de moins que dans l'industrie régionale et 3 établissements sur dix comptent entre 10 et 49 salariés.

Actifs en emploi

On compte 12 765 actifs occupant un emploi lié à la plasturgie & les composites dans une entreprise de ce secteur en Grand Est en 2013 sur le territoire régional dont sept actifs occupés sur dix sont ouvriers (8900 emplois).

Le nombre d'actifs occupés de la plasturgie & les composites a diminué de 15,1% entre 2008 et 2013.

- Plus d'un actif occupé sur trois a entre 40 et 49 ans (35,9%).
- Un actif occupé sur cinq est une femme.
- La proportion de non diplômés est plus élevée dans la branche (24,3% des actifs occupés, principalement pour des activités encore peu automatisées comme la fabrication de fenêtres) que dans le reste de l'industrie (20,7%) et 39,5% ont un diplôme de niveau V.

ANALYSE DYNAMIQUE DU SECTEUR : LES ENJEUX ET PRINCIPAUX FACTEURS D'INFLUENCE DU SECTEUR[26]

Les facteurs économiques

L'industrie de la plasturgie & les composites est très majoritairement une industrie de sous-traitance. Ainsi, sa santé économique est dépendante de plusieurs critères allant de la variation de prix des matières premières au coût de la main-d'œuvre (charges patronales et salariales, concurrence des pays transfrontaliers sur l'embauche de la main-d'œuvre …) en passant par la santé économique des donneurs d'ordre. L'ensemble de ces éléments impactent directement la compétitivité des entreprises, face à une concurrence accrue au niveau international.

Les facteurs technologiques

Le développement des nouvelles technologies ou matières (robotique, objets connectés, fabrication additive, composites, biomatériaux, éco-conception …) s'appuie avant tout sur les besoins émergents et attentes des clients. Ainsi, le développement de pièces et de matières plastiques offrant de nouvelles fonctionnalités va continuer à transformer progressivement les entreprises du secteur et leurs salariés devront continuer à développer leurs compétences.

---

[25] Le secteur d'activité : situation économique, état des lieux des métiers et des formations
Les données statistiques sont issues du cahier industrie de la plasturgie de l'OPEQ paru en juillet 2017.
[26] Source : consultation régionale sectorielle de la branche de la plasturgie – Avril 2017

Les facteurs réglementaires
L'évolution rapide législative et réglementaire (CHSCT, pénibilité, droit du travail…) et les réglementations européennes impactent et peuvent mettre en difficulté les entreprises qui doivent s'y adapter en permanence.

Les facteurs environnementaux
Les investissements des entreprises sont importants pour se conformer aux législations nationales et européennes en matière d'environnement (Reach, vaisselle jetable…) qui peuvent être plus souvent plus exigeantes que dans d'autres pays concurrents.

Les facteurs sociodémographiques
Des difficultés à anticiper le renouvellement des effectifs sont constatées dans un contexte de renouvellement de la pyramide des âges.

FORCES

- De petites PME agiles, offrant des réponses clés en main à leurs clients.
- Une industrie innovante qui travaille pour de nombreux secteurs d'activité (santé, aéronautique, automobile…) et investit dans la R&D.
- La création d'un Centre Technique Industriel dédié à la Recherche et à l'Innovation pour la Plasturgie et les Composites.
- Une offre de formation initiale et continue bien développée sur le territoire régional.
- Des outils créés par la branche pour accompagner le développement des entreprises et la professionnalisation des salariés (nouveaux CQP notamment).

FAIBLESSES

- Une majorité des entreprises qui sont sous-traitantes et dépendent des commandes des donneurs d'ordre.
- Une situation économique extrêmement tendue qui a amené à un repli de l'emploi depuis plusieurs années.
- Un secteur régulièrement impacté par l'évolution des prix des matières premières, l'évolution rapide des contraintes réglementaires, environnementales…
- Un secteur globalement insuffisamment connu pour sa technicité et peu attractif pour les jeunes : secteur véhiculant une image négative de par les plans sociaux subis et à une image faussée des conditions de travail.
- Des difficultés pour entrer en contact avec des jeunes, pour favoriser l'intégration vers nos formations et nos métiers.
- Des problématiques de mobilité des salariés.

OPPORTUNITES

- Des besoins en recrutement importants sur certains métiers.
- Une demande en matières plastiques qui continue de croître.
- Le développement de nouveaux marchés lié au développement des technologies numériques de l'industrie du futur (plastronique, impression 3D, polymères intelligents…

MENACES

- Un secteur impacté par la crise économique.
- Un manque de visibilité de l'activité à moyen et long terme.
- Une fuite des compétences des salariés frontaliers et des jeunes diplômés (notamment au Luxembourg et en Suisse en raison des salaires plus attractifs).
- Une pyramide des âges vieillissante qu'il faut renouveler progressivement.

LES PRINCIPALES PROFESSIONS DU SECTEUR

2211Z	Fabrication et rechapage de pneumatiques	Plasturgie
2219Z	Fabrication d'autres articles en caoutchouc	
2221Z	Fabrication de plaques, feuilles, tubes et profilés en matières	
2222Z	Fabrication d'emballages en matières plastiques	
2223Z	Fabrication d'éléments en matières plastiques pour la construction	
2229A	Fabrication de pièces techniques à base de matières plastiques	
2229B	Fabrication de produits de consommation courante en matières	

LES MÉTIERS ET COMPÉTENCES DE LA PLASTURGIE ET LEUR ÉVOLUTION

Des nouveaux métiers ? Des spécialisations des métiers actuels ?

Face aux besoins d'innovation des entreprises de la plasturgie & les composites, le métier d'ingénieur en recherche et développement innovation appliqué à la plasturgie apparaît pour apporter de la plus-value aux entreprises.

Des pénuries de métiers ? Des compétences à anticiper ?

Les **métiers spécifiques** de la plasturgie & les composites en tension sont les régleurs en plasturgie, les techniciens des procédés plasturgie (en injection, en extrusion ou en thermoformage), les moulistes et les métiers des bureaux d'étude.

Les **compétences spécifiques** des fonctions supports de la plasturgie & les composites en tension sont les achats de matières plastiques.

Les principales compétences transversales attendues :

- La polyvalence et la poly compétences,
- Le travail d'équipe
- La maîtrise des nouvelles technologies numériques.

LA RELATION EMPLOI – FORMATION DANS LA PLASTURGIE & LES COMPOSITES

Estimation des projets de recrutement sur le Grand Est en 2017[27]

Les entreprises des industries de la plasturgie & les composites ont **847 projets de recrutement selon Pôle emploi en 2017.**
Point de vigilance : L'enquête Besoins de Main-d'œuvre de Pôle emploi est réalisée auprès de 1,6 million d'entreprises et fait état des projets de recrutement annoncés par les entreprises pour l'année à venir.

Formation initiale

Le niveau d'entrée dans le secteur est le niveau III (BTS) pour répondre à des métiers de plus en plus complexes et demandant des compétences multiples[28].

Formation continue

Des demandeurs d'emploi :

- → **8 places** de formation financées pour les demandeurs d'emploi en 2018 (prévisionnel) **par la Région Grand Est**
- → **15 places** de POE C et 30 places de POE I financées **par l'OPCA DEFI et Pôle emploi**
- → **76 contrats de professionnalisation** financés **par l'OPCA DEFI en 2016**

Des salariés :

- → **3172** salariés formés en 2016 (financements OPCA) **;**

[27] Source : enquête BMO activité caoutchouc, plastique, minéraux non métalliques 2017 – Pôle emploi
[28] Source : consultation régionale sectorielle de la branche de la plasturgie – Avril 2017

2.2.7 L'industrie textile[29]

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONJONCTURE RÉGIONAUX

Le Grand Est se place au 3e rang des régions de France de province hors Ile de France (13,6% des effectifs de la branche) en termes d'effectifs salariés (11 523 emplois).

Les salariés du textile sont localisés principalement en Champagne – Ardenne (39,8%) et en Lorraine (36,3%) et plus précisément dans l'Aube (2500 salariés, dont plus de 70% à Troyes ; 21,5%) et les Vosges (2600 salariés ; 22,4%).

Plus de la moitié des salariés travaillent dans la fabrication de textile hors habillement (6400 salariés ; 55,3% des effectifs de la branche), devant la fabrication d'autres textiles techniques et industriels (9,7% de la branche).
L'industrie de l'habillement représente 31,6% des effectifs du secteur (3600 salariés).
L'industrie du cuir et de la chaussure représente 13,1% de l'industrie textile (1500 salariés).
Le textile en Grand Est a vu ses effectifs baisser de 26,8% entre 2008 et 2015 (- 4200 salariés) alors que le reste de l'industrie perdait 18,3% de ses effectifs ; c'est donc l'un des secteurs de l'industrie le plus touché par la crise économique.

Les activités de fabrication hors habillement ont enregistré une baisse de 31% de leurs effectifs entre 2008 et 2015. L'activité de tissage a connu le recul le plus important en valeur absolue (- 600 salariés soit - 46,3%), suivi de la préparation de fibres textiles et filatures (- 552 salariés soit -57,7%).

Nombre d'établissements

On recense 338 établissements employeurs dans l'industrie textile fin 2015. Les activités de fabrication de textiles hors habillement sont surreprésentées par rapport à la France de province (59,2% contre 50,6%).
Le volume d'établissements employeurs de l'industrie textile régionale a diminué de 27% entre 2008 et 2015 (- 125 établissements). L'activité la plus touchée est la fabrication de vêtements de dessus avec 42 établissements de moins sur la période (- 48,8%).
Les établissements sans salarié (77,5% du total des établissements) sont majoritaires dans l'industrie textile (contre 51,8% dans le reste de l'industrie).

Actifs en emploi

On compte 7400 actifs occupant une profession du textile dans une entreprise de ce secteur en Grand Est.
Parmi eux, trois actifs sur quatre sont des ouvriers (75,2%) dont un peu plus de la moitié sont non qualifiés.
Entre 2008 et 2013, le nombre d'actifs occupés du textile a diminué de 27,7% en Grand Est et seuls les artisans ont vu leur volume progresser (+13,7%).

- Les actifs occupés sont plus âgés dans le textile avec les personnes de 50 ans et plus qui représentent 40,7% des effectifs (contre 28,8% dans le reste de l'industrie).
- Une majorité de femmes travaillent dans ce secteur (56,3%) contre 19,9 % dans l'ensemble de l'industrie.
- 37,7 % des actifs sont non diplômés et 37% possèdent un niveau V.

ANALYSE DYNAMIQUE DU SECTEUR : LES ENJEUX ET PRINCIPAUX FACTEURS D'INFLUENCE DU SECTEUR[30]

Les facteurs économiques

L'industrie textile est dépendante du prix des matières premières, du coût de la main-d'œuvre (charges patronales et salariales) qui impactent la compétitivité des entreprises face à une concurrence accrue au niveau international.

Les facteurs technologiques

Le développement des nouvelles technologies (robotique, objets connectés…) vont transformer progressivement les entreprises du secteur qui devront les intégrer et faire évoluer leurs besoins en compétences. Leurs salariés devront également s'y adapter.

Les facteurs réglementaires

Les évolutions législatives et réglementaires (CHSCT, pénibilité, droit du travail, exigences sanitaires...) ainsi que les exigences croissantes des consommateurs qui veulent de la transparence et une traçabilité sans faille…) mettent en difficulté les entreprises qui doivent s'y adapter.

[29] Le secteur d'activité : situation économique, état des lieux des métiers et des formations
Les données statistiques sont issues du cahier industrie du textile de l'OPEQ paru en juillet 2017.
[30] Source : consultation régionale sectorielle de la branche du textile – Avril 2017

Elles considèrent que La France impose des exigences supérieures dans les réglementations transcrivant en droit français les exigences européennes et que les entreprises concurrentes dans d'autres pays européens disposent ainsi d'un avantage concurrentiel.

Les facteurs environnementaux

Les investissements des entreprises sont importants pour se conformer aux législations nationales et européennes en matière d'environnement qui sont plus souvent plus exigeantes que dans d'autres pays concurrents.

Les facteurs sociodémographiques

Des difficultés à anticiper le renouvellement des effectifs sont constatées dans un contexte de renouvellement de la pyramide des âges.

FORCES

- Des entreprises qui innovent en R&D (fibres techniques…) pour se démarquer de ses concurrents en créant une forte valeur ajoutée à ses produits.
- La présence de pôles de compétences et d'animation de filière tels le pôle textile Alsace et le club textile intégral.
- Une dynamique de visibilité de filière impulsée par le label France Terre Textile, initiée par le syndicat de l'Est.

FAIBLESSES

- Un repli de l'emploi depuis plusieurs années suite à des délocalisations d'entreprises.
- Un secteur régulièrement impacté par la concurrence internationale des pays à faibles coûts de main-d'œuvre (Chine…).
- Une attractivité déclinante notamment auprès des jeunes, en raison d'une perception négative renvoyée par le secteur (travail posté, conditions de travail difficiles, salaires faibles et multiplication des plans sociaux).

OPPORTUNITÉS

- Des besoins en recrutement importants sur certains métiers.
- Le développement de nouveaux marchés avec le développement des technologies numériques de l'industrie du futur (textiles intelligents avec des capteurs…).
- L'émergence de nouvelles compétences et/ou métiers avec la numérisation des outils de production (ouverture d'une formation « Conception de matières créatives connectées » à Paris).

MENACES

- Un secteur impacté par la crise économique.
- Un manque de visibilité à long terme.
- Le risque de perte du savoir-faire de l'entreprise.
- Une pyramide des âges vieillissante qu'il faut renouveler progressivement.
- Une offre de formation initiale très limitée au niveau national et régional.

LES PRINCIPALES PROFESSIONS DU SECTEUR

Textile	
PCS	Intitulé PCS
213a	Artisans de l'habillement, du textile et du cuir
386a	Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois, énergie, eau)
386e	Ingénieurs et cadres de fabrication des autres industries (imprimerie, matériaux souples,
476b	Techniciens de l'industrie des matériaux souples, de l'ameublement et du bois
485b	Agents de maîtrise en fabrication des autres industries (imprimerie, matériaux souples,
627a	Opérateurs qualifiés du textile et de la mégisserie
627b	Ouvriers qualifiés de la coupe des vêtements et de l'habillement, autres opérateurs de
627c	Ouvriers qualifiés du travail industriel du cuir
635a	Tailleurs et couturières qualifiés, ouvriers qualifiés du travail des étoffes (sauf fabrication de vêtements), ouvriers qualifiés de type artisanal du travail du cuir
675a	Ouvriers de production non qualifiés du textile et de la confection, de la tannerie-mégisserie

LES MÉTIERS ET COMPÉTENCES DE L'INDUSTRIE TEXTILE ET LEUR ÉVOLUTION

Des nouveaux métiers ? Des spécialisations des métiers actuels ?

Les entreprises doivent renouveler le personnel de production en permettant le transfert du savoir-faire et en les formant aux nouveaux outils numériques.
Elles doivent également développer les compétences de leurs salariés en commerce à l'international pour développer l'export.

Des pénuries de métiers ? Des compétences à anticiper ?

Les métiers de l'industrie textile en tension sont les opérateurs de confection de tricotage ou de teinture et les conducteurs de machines automatisées.

Les principales compétences transversales attendues :

- La polyvalence,
- Le travail en équipe.
- La maîtrise des nouvelles technologies numériques.

LA RELATION EMPLOI – FORMATION DANS LE TEXTILE

Estimation des projets de recrutement sur le Grand Est en 2017[31]

Les entreprises des industries du textile ont **605 projets de recrutement selon Pôle emploi en 2017.**

Point de vigilance : L'enquête Besoins de Main-d'œuvre de Pôle emploi est réalisée auprès de 1,6 million d'entreprises et fait état des projets de recrutement annoncés par les entreprises pour l'année à venir.

Estimation des demandeurs d'emploi sur le Grand Est en 2016

On recense **2590 demandeurs d'emploi** sur les métiers du textile au 4e trimestre 2016 avec une forte représentation d'entre eux sur les métiers de la réalisation de vêtements sur mesure ou en petite série (29%), l'assemblage –montage de vêtements et produits textiles (20,8%).

- Les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus sont surreprésentés (49%)
- 8 demandeurs d'emploi sur 10 détiennent au plus un diplôme de niveau V (80,9%) soit 15,4 points de plus que sur les métiers de l'industrie

Formation initiale

Le niveau d'entrée dans l'industrie textile habituellement centré sur le niveau V (CAP), s'élève progressivement avec l'arrivée des nouvelles technologies numériques.

Formation continue

Des demandeurs d'emploi :

→ **12** places de formation financées pour les demandeurs d'emploi en 2018 (prévisionnel) par la **Région Grand Est**
→ **18** places de POE C ET **60** places de POE I financées par **OPCALIA et Pôle emploi** en 2016.
→ **175** contrats de professionnalisation financés par **OPCALIA** en 2016

Des salariés :

→ **3382** salariés formés en 2016 (financement OPCA).

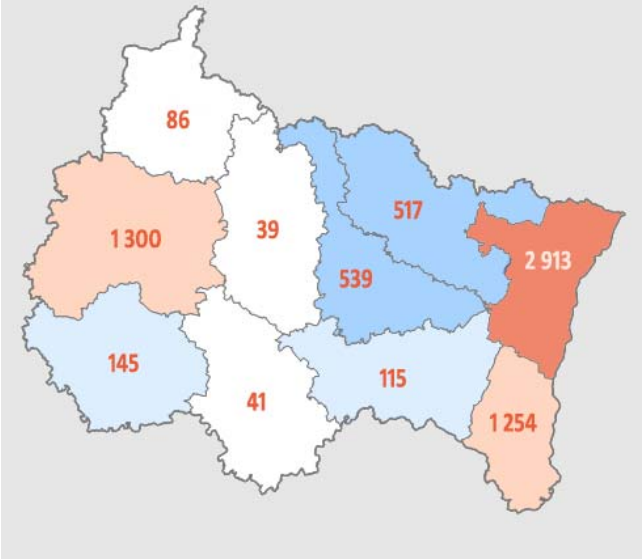
[31] Source : consultation régionale sectorielle de la branche du textile – Avril 2017

2.2.8 L'industrie du médicament à usage humain[32]

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONJONCTURE RÉGIONAUX

D'après les données de l'Observatoire Paritaire des métiers des entreprises du médicament, le Grand Est compte 6 949 salariés se répartissant sur l'ensemble du territoire de la région, avec un bassin fort sur l'Alsace (60% des effectifs du secteur sont basés sur le territoire alsacien).

La répartition géographique



La production (fabrication, conditionnement, maintenance…) représente 50% des emplois en Grand Est, suivie de la commercialisation-Diffusion (26%). Les emplois en R&D représentent quant à eux 11% des effectifs.

Entre 2008 et 2015, les effectifs de l'industrie du médicament sont stables avec une légère augmentation de 1,3%, et donc une meilleure résistance de l'emploi que dans le reste de l'industrie (-18,3%) et dans l'ensemble de l'économie (-6,1%) sur le Grand Est.

Nombre d'établissements

100 établissements employeurs sont implantés sur le territoire régional. Le volume d'établissements employeurs dans la branche a augmenté de 30% entre 2008 et 2015 (contre -10.5% pour le reste de l'Industrie).

Caractéristiques de l'emploi

- L'industrie du médicament est une industrie de l'innovation demandant des qualifications élevées. On constate ainsi une surreprésentation des techniciens, des ingénieurs et des cadres techniques d'entreprise (72%) par rapport au reste de l'industrie.
- Les moins de 30 ans représentent seulement 12.5% des effectifs et les plus de 50 ans 25.1% des effectifs. L'âge médian est de 43 ans (contre 44 ans dans le reste de l'industrie).
- La part des femmes dans l'industrie du médicament en région Grand-Est est de 53.9% (contre 19.9% pour le reste de l'industrie).
- Plus de 9 salariés sur 10 (92%) sont en CDI en 2015.
- Le recours au temps partiel concerne 18.9% des effectifs.

ANALYSE DYNAMIQUE DU SECTEUR : LES ENJEUX ET PRINCIPAUX FACTEURS D'INFLUENCE[33]

Les facteurs économiques/réglementaires

L'industrie du médicament est un secteur économique administré suivant un processus réglementé tout au long de la vie du médicament : de sa mise sur le marché à la diffusion du médicament. Les décisions des pouvoirs publics sont donc essentielles pour la compétitivité et l'attractivité du territoire national. La surtransposition réglementaire des textes européens peut accentuer cette distorsion.

La fiscalité des entreprises impacte également la compétitivité des entreprises face à une concurrence accrue au niveau international : la pression fiscale sur les entreprises basées en France demeure la plus élevée d'Europe du fait de la fiscalité

[32] Le secteur d'activité : situation économique, état des lieux des métiers et des formations

Les données présentées sont les données de l'Observatoire paritaire des métiers des entreprises du médicament et non celles de l'OPEQ (notamment celles issues du cahier des industries du médicament). En effet, le travail de l'OPEQ regroupe une réalité beaucoup plus large que celle des entreprises du médicament à proprement parler en se basant uniquement sur les codes NAF sans distinguer les entreprises travaillant effectivement dans le secteur de l'industrie du médicament.

[33] Source : consultation régionale sectorielle de la branche de l'industrie du médicament – Avril 2017

générale, mais également sectorielle (les entreprises du médicament payent une taxe spécifique de 7% s'ajoutant à l'impôt sur les sociétés).

L'industrie du médicament fait face à des mutations importantes de son modèle économique par la combinaison de plusieurs facteurs : en plus des exigences des autorités de santé et des réglementations d'accès au marché, le secteur est impacté à la fois :

- par les évolutions de l'univers des prescripteurs (médecins, hôpitaux) et des patients.
- par le développement des biotechnologies et des solutions multi-technologiques de santé.

Les facteurs technologiques

Face aux mutations technologiques (digitalisation, robotisation, développement des biotechnologies, dont le Séquençage Nouvelle Génération, les objets connectés, le big data, les Solutions Multi-Technologiques…), l'ensemble des métiers (production, R&D, commercialisation…) va connaître des bouleversements. Des métiers vont naître d'autres disparaître, ou connaître des mutations profondes.

La transition numérique va impacter tous les métiers et bouleverser l'organisation collective avec près de 40% des métiers qui vont être profondément modifiés ou disparaître d'ici 20 ans du fait de la digitalisation ou de l'automatisation : ce n'est pas le changement qui est nouveau, mais la vitesse d'obsolescence des compétences.

L'industrie de demain va nécessiter une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée (robotique en production, big data, réalité augmentée en maintenance, objets connectés, simulation numérique…) et de plus en plus d'interdisciplinarité (biologie et mathématique, informatique, statistique…).

Les facteurs environnementaux

Les investissements des entreprises sont importants pour se conformer aux législations nationales et européennes en matière d'environnement qui sont plus souvent plus exigeantes que dans d'autres pays concurrents (transposition du protocole de Nagoya sur la biodiversité, gestion de l'eau et de l'air, bilan carbone…).

FORCES

- Un environnement géographique avantageux avec la proximité de la Suisse et de l'Allemagne ; infrastructures, routières, ferroviaires, fluviales et aéroportuaires performantes ;
- Une industrie exportatrice avec des atouts liés aux infrastructures, aux compétences de ses ingénieurs et techniciens, à la productivité de sa main-d'œuvre, à des procédures de contrôle fiables et efficaces 2eme secteur exportateur français) ;
- Une présence forte de grands groupes internationaux sur le territoire régional ;
- Des formations initiales et continues de qualité (universitaires et écoles d'ingénieurs) ;
- Une chaîne de valeur complète sur le Grand Est ;
- Une recherche académique et hospitalière de bon niveau ;
- Des politiques volontaristes des collectivités depuis des années ;
- Un pôle de compétitivité sur le territoire alsacien (Alsace Biovalley).

FAIBLESSES

- Un secteur en mutation avec une évolution de son modèle économique en cours : moins de blockbusters, plus d'innovation, de plus en plus de TPE/PME ;
- Des centres de décision des entreprises situés le plus souvent hors du Grand Est.
- Un secteur réglementé avec une pression forte des pouvoirs publics sur les prix, et à qui des efforts importants sont demandés en matière de dépenses publiques (sur les 10 milliards d'économies réalisées dans les dépenses de santé sur le dernier quinquennat, 50% ont été fait par le médicament quand celui-ci ne représente que 15% des dépenses) ;
- Un secteur régulièrement impacté par les évolutions rapides des contraintes réglementaires, environnementales, fiscales… les entreprises considérant qu'il y a une surtransposition des règles européennes.

OPPORTUNITÉS

- Un des 3 centres de formation (usine-école) au niveau international dans les biotechnologies (EASE) implanté sur le territoire de Strasbourg ;
- Le développement d'industrie du futur de pointe sur le territoire régional ;
- Le développement des biotechnologies (médicaments issus du vivant).

MENACES

- Une fuite des compétences des salariés frontaliers et des jeunes diplômés (notamment au Luxembourg, en Allemagne et en Suisse en raison des salaires plus attractifs).

LES PRINCIPALES PROFESSIONS DU SECTEUR

Chimie - Santé	
PCS	Intitulé PCS
385a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)
385b	Ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)
475a	Techniciens de recherche-développement et des méthodes de production des industries
475b	Techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation
484a	Agents de maîtrise en fabrication : agroalimentaire, chimie, plasturgie, pharmacie
625a	Pilotes d'installation lourde des industries de transformation : agroalimentaire, chimie, plasturgie, énergie
625b	Ouvriers qualifiés et agents qualifiés de laboratoire : agroalimentaire, chimie, biologie, pharmacie
625c	Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de la chimie (y.c. pharmacie) et de la plasturgie
674a	Ouvriers de production non qualifiés : chimie, pharmacie, plasturgie

LES METIERS ET COMPETENCES DE L'INDUSTRIE DU MEDICAMENT ET LEUR ÉVOLUTION[34]

Des nouveaux métiers ? Des spécialisations des métiers actuels ?

Du fait des facteurs d'évolutions ci-dessus mentionnés, de nombreux métiers vont être impactés : exemples : les responsables compliance, patients ou partenariat, les bio-informaticiens et bio-statisticiens, les métiers de la production biologique (conducteur, maintenance, ingénieurs matériaux…), les métiers liés à la gestion et au traitement des données de santé, les affaires réglementaires, la qualité (assurances et contrôle), les chargés d'amélioration continue…

Certains métiers sont en cours d'évolution quantitative négative comme les chargés de la promotion et de l'information du médicament et les opérateurs de production et de conditionnement (automatisation notamment).

Des pénuries de métiers ? Des compétences à anticiper ?

Les métiers spécifiques de l'industrie du médicament en tension sont les conducteurs de ligne biotechnologique, les techniciens de maintenance industrielle (électrotechnique et mécanique), la logistique / la supply chain, les ingénieurs pharmaciens, les métiers de la qualité, des affaires réglementaires et de l'accès au marché.

Les principales compétences transversales attendues :

- Le travail en équipe et en mode projets,
- La maîtrise des technologies numériques,
- La maîtrise de l'anglais
- Les Bonnes Pratiques de Fabrication
- Interdisciplinarité et multidisciplinarité
- Développement de la polyvalence

[34] Source : consultation régionale sectorielle de la branche de l'industrie du médicament – Avril 2017

LA FORMATION DANS L'INDUSTRIE DU MEDICAMENT

Formation initiale

Le niveau d'entrée dans l'industrie du médicament est au minimum le niveau IV (bac pro) et surtout le niveau III (BTS).

Formation continue

Des demandeurs d'emploi :

- → 12 places de formation financées pour les demandeurs d'emploi en 2018 (prévisionnel) par la Région Grand Est
- → 10 places de POE C et 10 places de POE I financées par l'OPCA DEFI et Pôle emploi
- → 60 contrats de professionnalisation financés par l'OPCA DEFI en 2016

Des salariés :

- → 681 salariés formés en 2016 (financement OPCA).

2.2.9 Le Travail Temporaire dans le secteur de l'industrie[35]

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONJONCTURE RÉGIONAUX

En 2016, le Grand Est compte **27 800 salariés intérimaires** Equivalents Temps Plein (ETP**) dans le secteur industriel** (52 784 salariés intérimaires en ETP dans l'ensemble de l'économie soit la 4e place des régions de France).

En 2017, le secteur industriel quant à lui représente plus de 50 % de l'activité du travail temporaire en France pour 55,2 % en juillet 2017 dans le Grand Est.

En juillet 2017, les progressions départementales de l'activité intérim sont les suivantes : Haute Marne : + 37,5 %, Ardennes : + 25,6 %, Meuse : + 24,7 %, Bas-Rhin : + 16,5 %, Marne : + 15,8 %, Vosges : + 12,4 %, Haut-Rhin : + 6,5 %, Meurthe-et-Moselle : + 4,2 %.

Seules l'Aube (- 2,3 %) et la Moselle (-10,4 %) connaissent une baisse d'activité en juillet.

Dans le Haut-Rhin, l'emploi intérimaire dans l'industrie est centralisé sur l'automobile ce qui influe considérablement sur l'activité du Grand Est.

Dans le TOP 5 des bassins industriels : 1 – Mulhouse/ 2- Metz/ 3 – Strasbourg/ 4- Haguenau/ 5 Charleville-Mézières.

À l'exception de l'industrie du médicament, des équipements électroniques et de la production d'électricité, les créations d'emplois intérimaires concernant l'ensemble des activités industrielles.

La filière automobile, qui contribue à la moitié des postes créés, se démarque encore en 2016.

Par ailleurs, la région Grand Est se caractérise par sa dimension transfrontalière avec l'Allemagne et le Luxembourg. La profession du travail temporaire est impactée à plusieurs niveaux :

- Des salariés intérimaires intéressés par le statut frontalier et les conditions de travail outre-Rhin,
- Des Entreprises de Travail Temporaires françaises qui détachent en Allemagne à 80 % dans le secteur industriel,
- Une recherche de ressources et de compétences adaptées aux industries allemandes.
- Des compétences linguistiques germaniques,
- Une adaptation à la réglementation et l'accès français allemand dans le secteur industriel.

ANALYSE DYNAMIQUE DU SECTEUR : LES ENJEUX ET PRINCIPAUX FACTEURS D'INFLUENCE

L'emploi industriel se concentre autour des grandes aires urbaines de la région Grand-Est.

- Alsace : Strasbourg, Mulhouse, Haguenau, Molsheim-Obernai, Colmar.
- Lorraine : Le Sillon mosellan, le Nord de la zone d'emploi de Forbach et la zone de Sarreguemines.
- Champagne-Ardenne : Les zones d'emploi de Reims, Troyes, et Charleville-Mézières.

Les enjeux du travail temporaire dans l'industrie [36]

- Des qualifications de plus en plus élevées pour des postes dits « non qualifiés ». Les compétences attendues et l'accès aux entreprises (démarche qualité, process de recrutement…) sont de plus en plus exigeants ;
- Des compétences évolutives en lien avec des méthodes de production différentes ; véhicule du futur, passage de l'hydrocarbure à l'électrique par exemple ;
- Une profession très impactée par la déclinaison des politiques publiques ; loi travail, pénibilité, transition énergétique (exemple : fermeture de Fessenheim), loi sur la formation professionnelle, travail détaché ;
- Une activité RH et conseil en entreprise de plus en plus développée nécessitant une expertise métiers de plus en plus élevée dans les enseignes ;
- L'enjeu majeur pour la profession est la construction de la compétence attendue en partenariat avec les pouvoirs publics qui tiendrait compte de tous ces paramètres.

Les grands facteurs d'évolution de la branche du Travail Temporaire dans le secteur industriel

Les facteurs économiques

L'activité du Travail Temporaire est directement liée à la santé des entreprises clientes du secteur industriel du Grand Est : Interprofessionnelle par nature et dépendante en tant que telle des mouvements des différents secteurs d'activité dont la Métallurgie.

---

[35] Le secteur d'activité : situation économique, état des lieux des métiers et des formations

Les données statistiques sont issues du baromètre Prism'emploi et de son rapport économique, des données sectorielles ; exécutive DATA du FAF.TT, OPCA de branche.

[36] Étude prospective de l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) « Métiers 2025 » dans le Travail Temporaire

La profession est aujourd'hui un partenaire de l'emploi pour les territoires et les branches professionnelles. L'emploi intérimaire progresse dans le Grand Est de 5,9 % en juillet 2017. Un redressement du secteur industriel est identifié, la décélération de la croissance de l'intérim dans l'industrie observée depuis le début de l'année au niveau national s'est interrompue en juin. Ce constat, quoique plus nuancé, dans la Région Grand Est (l'activité de janvier à mai 2017 oscillait entre - 0,3% et 1,3 %) pour une progression de 5,8 % en juin corrobore la tendance nationale.

Les facteurs technologiques

Le développement des nouvelles technologies (robotique, impression 3D,…) et la place du numérique (objets connectés, cloud…) vont transformer progressivement les entreprises du secteur qui devront les intégrer et faire évoluer leurs besoins en compétences. Leurs salariés devront également s'y adapter.

Les salariés intérimaires sont, à ce jour, principalement délégués sur des postes de production, de conduite de lignes, de maintenances industrielles, de soudures… Or, il est démontré que ces postes sont susceptibles, à terme, de se transformer considérablement voir de disparaître dans le cadre de la robotisation et des avancées techniques et technologiques.

Certaines entreprises clientes ont entièrement externalisé leurs ressources humaines sur ces métiers ce qui place la profession comme prestataire expert, mais également comme partenaire des pouvoirs publics et des acteurs de l'emploi et de la formation pour accompagner les mutations et transformations à venir.

Les facteurs législatifs et réglementaires

Les réformes législatives et réglementaires impactent considérablement la profession (droit du travail…).

Les facteurs environnementaux

La profession au service de la filière industrielle implique une connaissance réciproque des atouts et contraintes. Les politiques publiques menées par la Région, l'État et l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation de la filière influent considérablement sur la dynamique et la réussite des enjeux exprimés.

Les facteurs sociodémographiques

Le secteur industriel est très sensibilisé à la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). Ce secteur est particulièrement touché par la pyramide des âges. De nombreuses compétences avec des niveaux d'expertise élevés sont amenées à disparaître par des départs en retraite. Parallèlement, les jeunes, cœur des publics des agences d'emploi se projettent difficilement dans la filière industrielle.

On constate cependant une évolution des publics en agences d'emploi. Les séniors et les retraités sollicitent en effet de plus en plus les services des agences d'emploi.

FORCES

- Les agences du travail temporaire font preuve de réactivité et de développement de l'emploi en s'adaptant rapidement à l'outil de production au niveau de l'activité.
- Capacité à faire face au choc conjoncturel, pérennisent l'emploi et préparent leur développement.
- Construction des compétences de demain en lien avec les pouvoirs publics et les acteurs de l'emploi.
- Réaliser des gains de productivité pour les entreprises clientes.
- Connaissance de la filière industrielle et de ses évolutions depuis de nombreuses années
- Innovation sociale au service de la filière industrielle dans le cadre de la sécurisation des parcours (CDI Intérimaire, Fonds d'actions sociales du travail temporaire…).

FAIBLESSES

- La branche du travail temporaire est directement impactée par les chocs conjoncturels et/ou structurels de nos entreprises clientes.
- La branche est particulièrement sensible aux évolutions économiques, politiques, environnementales et technologiques.
- La nature même de l'activité implique des difficultés à gérer des ressources humaines à moyen et long terme même si l'organisation de la branche dotée d'un observatoire (OIR) est en capacité d'effectuer des études prospectives de l'emploi.

OPPORTUNITÉS

- L'expertise de la branche dans la gestion des compétences et des hommes est organisée pour accompagner les branches et les entreprises dans l'ensemble des paramètres cités dans cette fiche.
- La branche dispose d'un service global et sécurisé aussi bien au service des candidats, des entreprises, des branches professionnelles et des pouvoirs publics.

MENACES

- Les évolutions techniques et technologiques impliquent la mutation et la disparition de certains métiers et par voie de conséquence d'emplois.

3. Article 3 - Priorités et actions sur la période 2018-2020

Les signataires du COT Industrie s'entendent pour mettre en œuvre un programme d'actions opérationnelles autour de 3 priorités.

3.1 Priorité 1 - Observer pour décider : diagnostics et prospective

Constats

Les entreprises industrielles sont confrontées à un environnement économique en perpétuelle évolution avec une concurrence accrue (notamment internationale). Elles doivent s'adapter, en permanence, aux évolutions réglementaires et aux défis technologiques, environnementaux et sociétaux.

Elles sont également confrontées à une évolution de leurs métiers ou compétences dont certains sont en tension, d'autres en recul ou en mutation avec notamment l'industrie du futur.

Enjeux

- Observer les évolutions des métiers et des emplois qui font face à des évolutions technologiques notamment liées à l'industrie du futur ;
- Identifier et anticiper les besoins en compétences des entreprises pour adapter l'offre de formation en s'appuyant sur une démarche prospective.

3.1.1 Défi n°1

Favoriser la mise en place d'une observation régionale partagée, identifier et analyser les besoins en compétences actuels et futurs du secteur

Constats	Les partenaires du contrat d'objectifs territorial mènent des études, analyses statistiques et des enquêtes sur les évolutions du secteur industriel et sur l'identification des besoins en compétences au niveau régional. La mutualisation des ressources et d'échanges dans une logique partenariale pourrait être améliorée.
Objectifs	• Poursuivre l'observation du secteur de l'industrie en mutualisant et en formalisant les données prospectives ; • Améliorer l'identification des besoins en compétences, la connaissance et le suivi du marché de l'emploi pour apporter et anticiper des réponses de formation adaptées ; • Réaliser une synthèse annuelle des besoins en compétences au niveau régional avec une déclinaison territoriale ; • Recenser les formations professionnelles existantes sur le territoire régional afin de leur donner une meilleure visibilité et de les adapter aux besoins du terrain.
Actions	**Coordonner les travaux d'études et d'analyses statistiques** au niveau régional en étudiant les spécificités des huit branches professionnelles notamment : • Les mutations économiques, technologiques et l'impact sur l'évolution des métiers, les évolutions sociodémographiques (pyramide des âges…) ; • Les passerelles possibles de métiers inter-industries • Les évolutions de l'emploi et du marché du travail (demande et offre d'emploi) ; • Une mise à jour annuelle de l'offre de formation initiale (voie scolaire et apprentissage) et continue (demandeurs d'emploi) permettant une analyse des flux de formation (effectifs par famille de métiers, niveau de formation et par voie de formation) au niveau régional et territorial ; • L'insertion professionnelle à l'issue des formations professionnelles ; Partager les données statistiques entre les observatoires et les services statistiques des partenaires afin notamment d'actualiser l'**étude statistique inter-industrie** réalisée par l'Observatoire Régional Emploi - Formation ; Poursuivre les **études prospectives** des emplois et des compétences au niveau régional des 8 branches professionnelles pour anticiper l'évolution de l'offre de formation ; Consulter annuellement les 8 branches professionnelles et leurs OPCA sur les **besoins en compétences** identifiés au niveau régional avec une déclinaison territoriale lorsque c'est possible par l'intermédiaire d'un questionnaire proposé par la Région ; **Consolider et partager** l'ensemble des données (Région, Branche, OPCA, Pôle emploi...) permettant à la Région d'élaborer un **diagnostic régional et territorial** pour identifier les besoins en compétences de chaque branche professionnelle et sur l'inter-industrie permettant de faciliter une concertation annuelle sur les besoins en compétences identifiés et sur l'aménagement de l'offre de formation N+1 (lien défi 4) ; Réaliser un focus sur les **besoins en compétences liés à l'industrie du futur** en coordonnant les réseaux de la Région et des branches professionnelles (lien défi 8) ;

	Développer la connaissance réciproque du marché du travail au niveau **transfrontalier** (critères de recrutement, compétences recherchées, formations proposées par les partenaires allemands …) ; Réaliser une **infographie** synthétique (4 pages) **inter-industrie** mise à jour tous les deux ans, alimentée par tous les partenaires, avec des indicateurs clés en matière d'emplois, de recrutement, de compétences et de formation ;
Leviers de mise en œuvre opérationnelle	• Les tableaux de bord des observatoires prospectifs des 8 branches professionnelles de l'industrie • Les analyses sectorielles de l'OREF • L'enquête BMO et les études de Pôle emploi • Les études de l'État (Contrats d'études prospectifs de la DIRECCTE, travaux de la DRAAF…) et de la CCI Grand Est • Les diagnostics territoriaux et régionaux de la Région, les enquêtes des branches et leurs OPCA, de Pôle emploi, du FAF TT • Les besoins en compétences identifiées dans le cadre des diagnostics de performance industrielle sur l'industrie du futur de la Région et des CCIT et les enquêtes des branches professionnelles et de leurs OPCA. • Les études statistiques ou de GPEC des Maisons de l'emploi et de la formation • Les études sur le marché du travail des partenaires transfrontaliers • Les consultations sectorielles régionales • Le diagnostic du SRDEII et la démarche Be Est…
Pilote	Région Grand Est
Partenaires associés	OREF, Services statistiques des Rectorats, de la DIRECCTE, des CCI, de Pôle emploi, de l'AGEFIPH, de la DRAAF, Branches professionnelles et leurs observatoires de branche, OPCA de l'industrie et FAF TT
Calendrier de mise en œuvre	Cf. annexe 4
Méthode d'évaluation	Un bilan annuel sera réalisé pour faire état des productions d'études qui auront été réalisées, un point d'étape sur les réussites et les points d'amélioration et une analyse des difficultés rencontrées.
Premières réalisations / actions déjà engagées en 2017	• Réalisation d'une étude sur l'industrie Grand Est par l'OPEQ en appui du contrat d'objectifs territorial volet 1 – Juillet 2017. • Réalisation de cahiers par branche professionnelle par l'OPEQ en appui du contrat d'objectifs territorial volet 1 - Juillet 2017. • Un contrat d'études prospectives en cours sur le nucléaire (DIRECCTE) • Une rencontre sur les besoins en compétences identifiés par les branches professionnelles • Réalisation d'un diagnostic régional consolidé sur les besoins en compétences identifiés par les agences territoriales de la Région et les 8 branches professionnelles de l'industrie.

3.2 Priorité 2 : La Promotion des métiers dans le secteur de l'industrie

Constats :

Malgré un taux de chômage régional de 9,8% au 4e trimestre 2016[37], le secteur de l'industrie rencontre des difficultés de recrutement récurrentes sur certains métiers et des difficultés pour remplir les sessions de formation.

En effet, les métiers de l'industrie souffrent d'un déficit d'image et d'attractivité en raison d'une perception d'un secteur en difficulté face à la multiplication des plans sociaux ces dernières années ou d'idées erronées sur des conditions de travail.

À cela, il peut s'ajouter l'attrait des publics pour travailler en zones urbaines plutôt que dans certaines zones industrielles plus rurales qui nécessitent une mobilité des candidats et une orientation, parfois par défaut, des publics en orientation vers les formations de l'industrie.

Enjeux :

- Développer l'attractivité des métiers du secteur auprès de tous les publics en transmettant une image des métiers plus réaliste et en valorisant les perspectives de carrière ;
- Promouvoir les métiers de l'industrie auprès des différents publics en mutualisant les moyens de tous les partenaires ;
- Articuler les priorités et actions du service public régional de l'orientation dans une approche sectorielle de découverte des métiers et des formations ;
- Améliorer la mixité des métiers dans le secteur ;
- Mobiliser les entreprises pour améliorer la promotion des métiers.

[37] Source : INSEE – taux de chômage au sens du BIT

3.2.1 Défi n°2

Communiquer différemment sur les métiers pour les rendre plus attractifs en diffusant une information réaliste et accessible auprès de tous les publics

Constats

De nombreux outils d'information sur les métiers existent, mais peuvent manquer de lisibilité auprès des publics (collégiens et lycéens, étudiants, demandeurs d'emploi, apprentis…).
Certains professionnels au sein des entreprises souhaitent avoir un rôle actif dans la promotion des métiers du secteur auprès des publics (collégiens et lycéens, étudiants, demandeurs d'emploi, apprentis…). Cela nécessite, au préalable, une sensibilisation des professionnels des entreprises pour qu'ils communiquent sur leurs métiers avec pédagogie auprès des publics.
La constitution d'un réseau de professionnels d'entreprises volontaires par les branches professionnelles facilitera la mise en relation avec les professionnels de l'orientation, de la formation et de l'insertion professionnelle qui orienteront les publics permettant à ces derniers de travailler en partenariat avec les professionnels des entreprises.

Objectifs

- Valoriser les outils d'information sur les métiers existants et les mettre en visibilité auprès des professionnels de l'orientation, de la formation et de l'insertion professionnelle et auprès des publics cibles (collégiens et lycéens, étudiants, demandeurs d'emploi, apprentis…) ;
- Communiquer sur l'inter-industrie avec des outils sur les grandes tendances du secteur et sur les opportunités de carrière des publics dans chaque branche professionnelle ;
- Ouvrir l'information à des publics diversifiés ;
- Rendre lisibles les outils pour le grand public ;
- Faciliter la mise en relation des publics avec les entreprises d'accueil ;
- Mener des actions visant à rapprocher les professionnels du service public régional de l'orientation des entreprises industrielles.
- Développer les stages (accompagner les employeurs/tuteurs et les publics.

Actions

Recenser, articuler, mutualiser et rendre lisible les **ressources et les outils d'information sur les métiers inter-industrie et des huit branches professionnelles** (fiches métiers, salons et forums, sites web, outils numériques…) pour les professionnels de l'orientation, de la formation et de l'insertion et le grand public notamment dans le cadre du portail régional de l'orientation et l'agenda de l'orientation ;

Anticiper la planification des **manifestations inter-industrie et des huit branches professionnelles** (visites, forums…) et les inscrire notamment dans l'agenda de l'orientation pour que les publics ciblés puissent s'y inscrire et s'y préparer de manière optimale ;

Développer un **partenariat plus étroit entre les organisations professionnelles et l'Éducation nationale** (dont l'enseignement supérieur) pour leur permettre d'aller présenter leurs métiers aux collégiens et lycéens en orientation et les inciter à s'orienter vers les filières de formations scientifiques et technologiques et professionnelles ;

Travailler avec les entreprises industrielles pour faciliter l'accès aux stages en entreprise pour les élèves et les demandeurs d'emploi (stages de découverte des métiers, de validation de projets…) et développer les **visites en entreprise ;**

Échanger sur les **outils numériques** des branches professionnelles permettant une communication innovante auprès des publics à travers par exemple :

- L'organisation de journées d'échanges de bonnes pratiques sur les outils numériques de chaque branche professionnelle (sites web, robots, jeux, véhicule équipé d'outils numériques, visite virtuelle d'un site de production et du processus de fabrication…) ;

Promouvoir la **mixité** des métiers et des formations et la **parité Femmes – Hommes** en valorisant des parcours et en faisant évoluer les stéréotypes à partir notamment de témoignages lors des manifestations en participant notamment au prix régional pour l'égalité et la mixité Grand Est ;

Élaborer et imaginer des **parcours de découverte** dynamique et innovant pour sensibiliser les jeunes sur les réalités des métiers par famille professionnelle (visites d'entreprises, témoignages de professionnels en classe sur les possibilités de carrières, actions collectives de présentation des métiers) à travers la mise en œuvre :

- D'un accompagnement pédagogique des jeunes collégiens, lycéens, apprentis et demandeurs d'emploi en amont, pendant et après le parcours de découverte des actions ciblées ;
- D'une communication innovante et ludique à partir des produits réalisés par les entreprises industrielles et la mobilisation des jeunes pour témoigner à partir de leurs expériences professionnelles ;
- D'une mobilisation des parents et des jeunes en orientation (soirée en entreprise…) ;

Organiser un **évènement annuel de promotion des métiers inter-industrie** sur le Grand Est :

- Accompagner les publics au niveau pédagogique en amont, pendant et après l'évènement ;
- La possibilité de tester les métiers ;
- Job dating et Coaching sur la recherche d'emploi ;
- Présentation des actions d'aide au recrutement et d'adaptation des compétences des différents partenaires, témoignage de candidats ayant été accompagnés et formés.

Promouvoir les métiers de l'industrie dans les prochaines sélections régionales des **Olympiades des métiers** à travers des stands des industries non représentées (sur la base du volontariat) dans ce championnat pour leur permettre de communiquer sur leurs métiers ;

Ouvrir les **sélections régionales** des Olympiades des métiers au grand public.

Leviers de mise en œuvre opérationnelle

- Les outils d'information sur les métiers inter-industrie (semaine de l'industrie, les sites web http://lafabriquedelavenir.fr/ regroupant les fédérations de l'industrie, le site de l'ONISEP : http://www.onisep.fr/Mon-industrie/ …)
- Les outils d'information sur les métiers des 8 branches professionnelles (les Olympiades de la chimie, camion de la plasturgie, le centre de formation EASE en biotechnologies, pôles formation des industries technologiques dans la métallurgie, le Techno tour, le kit parents via un extranet dans l'industrie du médicament…)
- Les outils de la CCI Grand Est
- Les ambassadeurs des métiers dans la métallurgie avec un kit des outils d'information des métiers de la branche…
- Le parcours Avenir dans les EPLE de la 6e à la Terminale avec l'application FOLIOS
- Le portail régional de l'Orientation et l'agenda de l'orientation
- Le portefeuille numérique des compétences (LORFOLIO Grand Est) de la Région
- Le nouveau cahier des charges régional de soutien par la Région des actions de promotion et de meilleure connaissance des métiers

- Le futur programme régional et les programmes territoriaux de promotion des métiers
- La convention régionale de financement ONISEP / Région
- Le pôle stage de l'Éducation nationale
- Les mini-entreprises avec l'association Entreprendre Pour Apprendre Grand Est
- Le championnat régional des Olympiades des métiers
- La charte européenne pour l'égalité dans la vie locale
- Le prix régional pour l'égalité et la mixité Grand Est
- Les ateliers collectifs sectoriels de Pôle emploi (témoignages de professionnels…)
- Le pôle stage des Rectorats
- La semaine de l'Industrie
- Les actions de promotion des métiers mises en œuvre par les campus des métiers et des qualifications…

Pilote	Région Grand Est
Partenaires associés	Branches professionnelles, les entreprises industrielles, Rectorats, ONISEP, DIRECCTE, Pôle emploi, AGEFIPH, CCI
Calendrier de mise en œuvre	Cf. annexe 4
Méthode d'évaluation	Un bilan annuel sera réalisé pour faire un point d'étape sur les réussites, les points d'amélioration et une analyse des difficultés rencontrées. Chaque organisation d'évènement ou d'outil mis en place fera l'objet d'une évaluation spécifique (création de questionnaires d'évaluation pour les publics, indicateurs d'évaluation à identifier …).

3.2.2 Défi n°3

Sensibiliser, informer et former les professionnels de l'orientation, de la formation et de l'insertion sur la réalité des métiers de l'industrie

Constats	Les professionnels de l'orientation, de la formation et de l'insertion doivent se former régulièrement à la connaissance des secteurs d'activité et disposer d'outils de promotion des métiers pour améliorer régulièrement leur connaissance globale du secteur d'activité (métiers, carrières, formations…) afin de faciliter les démarches d'orientation des publics en orientation.
Objectifs	• Favoriser les échanges entre les professionnels de l'orientation, de la formation et de l'insertion et le monde professionnel ; • Proposer un appui et des outils aux professionnels de l'orientation, de la formation et de l'insertion, aux enseignants et aux parents d'élèves pour améliorer leur connaissance du secteur industriel.
Actions	**Mobiliser des entreprises** prêtes à accueillir des journées de présentation, par l'intermédiaire des organisations professionnelles de l'industrie ; Renforcer la connaissance et l'information des **professionnels de l'orientation, de la formation et de l'insertion professionnelle** à travers : • Des sensibilisations, des formations et des échanges sur les métiers et le secteur de l'industrie, une présentation des outils de promotion des métiers et de l'orientation, des cursus de formation (pré-requis nécessaire et certifications), les possibilités de carrières et les débouchés ; • Des visites en entreprises. Proposer un appui et les outils des branches professionnelles (découverte des métiers, professionnalisation…) aux **enseignants, aux Conseillers d'Orientation Professionnelle, aux psychologues de l'Éducation nationale** chargés du conseil en orientation scolaire et professionnelle dans les collèges, lycées pour leur permettre d'optimiser leur connaissance sur les débouchés des cursus de formation en termes d'emploi et/ou de fonctions au sein des entreprises et de participer à des découvertes des environnements professionnels du secteur ;
Leviers de mise en œuvre opérationnelle	• Le programme régional de professionnalisation des partenaires du service public régional de l'orientation, de la formation et de l'emploi Grand Est • Les futures conventions d'application annuelles qui définissent les modalités de mises en œuvre des axes de la convention-cadre signée entre la Région et l'Agefiph • La convention régionale de financement Région / ONISEP • Le plan académique de formation continue des personnels des Rectorats…
Pilote	Région Grand Est
Partenaires associés	Branches professionnelles et leurs OPCA, les entreprises, Rectorats, ONISEP, DIRECCTE, Pôle emploi, AGEFIPH, CCI
Calendrier de mise en œuvre	Cf. annexe 4
Méthode d'évaluation	Un bilan annuel sera réalisé pour faire un point d'étape sur les réussites, les points d'amélioration et une analyse des difficultés rencontrées.

3.3 Priorité 3 - La formation professionnelle : un levier de compétitivité économique régionale et territoriale

Constats

Le secteur de l'industrie fait face à des enjeux technologiques et économiques auxquels il doit s'adapter en permanence.
Il est confronté à des difficultés de recrutement récurrentes sur certains métiers (maintenance industrielle, conduite de lignes de production…) et rencontre des difficultés pour remplir les sessions de formation qui peuvent s'expliquer par des problèmes d'attractivité (cf. constats dans la priorité 2), par une élévation du niveau de qualification et une attente des entreprises d'adaptabilité (polyvalence, poly-compétences, autonomie) des publics (jeunes diplômés, demandeurs d'emploi et salariés).

Enjeux

- Se concerter sur les besoins en compétences identifiés par les partenaires permettant d'adapter au mieux l'offre de formation initiale et continue
- Accompagner les publics (dont ceux les plus éloignés de l'emploi) dans leur insertion professionnelle avec des parcours de formation adaptés aux profils des publics et aux besoins de l'employeur ;
- Identifier les passerelles entre les formations et les secteurs pour prendre en compte le besoin unanime des employeurs de polyvalence et poly compétences ;
- Consolider les dynamiques partenariales et proposer une offre de formation cohérente qui répond aux difficultés de recrutement des entreprises.
- Articuler les moyens de tous les financeurs ;
- Un bilan annuel sera réalisé pour faire un point d'étape sur les réussites, les points d'amélioration et une analyse des difficultés rencontrées.

3.3.1 Défi n°4

Répondre aux besoins en compétences des entreprises par une offre de formation professionnelle initiale et continue adaptée

Constats	On compte, au 4e trimestre 2016, 61 660 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sur les métiers de l'industrie sur le Grand Est. On constate qu'une majorité d'entre eux ont un niveau de qualification inadapté aux besoins des entreprises, qui recherchent des personnes diplômées de niveau IV et plus, avec 47,6% des demandeurs d'emploi possédant un niveau V (contre 42,7% dans les autres secteurs). Par ailleurs, le secteur se caractérise également par une carence de diplômés du supérieur (15,7% contre 18,9% dans les autres secteurs).
Objectifs	• Assurer des parcours de formation pour les publics afin de les mener à l'emploi ; • Identifier les passerelles possibles entre les formations ; • Aménager une carte annuelle des formations professionnelles initiale et continue ; • Articuler les moyens de tous les financeurs ; • Prendre en compte les spécificités territoriales dans une cohérence régionale.
Actions	Organiser une **concertation annuelle** pilotée par la Région et associant les branches professionnelles, les autorités académiques et les CCI **sur l'évolution de l'offre de formation initiale et continue** à partir des besoins en compétences identifiés dans le diagnostic régional (lien défi 1) ; Contribuer à l'identification des besoins en compétences (lien défi 1) et des **priorités d'aménagement** de l'offre de formation par voie et niveaux de formation ; Maintenir un **socle de formation qualifiante de niveau V** pour monter en compétences les publics en formation initiale (en voie scolaire et en apprentissage) et en formation continue pour les demandeurs d'emploi vers des niveaux supérieurs dans une logique de passerelle (en lien avec les concertations annuelles sur les cartes de formation) ; **Optimiser les moyens** pour la formation initiale et continue en mobilisant l'ensemble des financeurs (plateaux techniques, dispositifs de financement articulés…) et en favorisant le mixage des publics dès lors que la pertinence en aura été démontrée ; Poursuivre les expérimentations de **parcours de formation sur-mesure** à travers : • l'articulation des cofinancements de la Région, des OPCA et de Pôle emploi notamment pour des formations préqualifiantes en amont de l'entrée en contrat en alternance pour des demandeurs d'emploi ; • des Formations Complémentaires d'Initiatives Locales avec les Rectorats pour compléter une formation diplômante des jeunes en formation initiale ; Développer **l'apprentissage transfrontalier** pour favoriser l'accueil des jeunes allemands dans des entreprises du territoire régional ;.
Leviers de mise en œuvre opérationnelle	• Les diagnostics territoriaux et régionaux de la Région, des branches professionnelles et leurs OPCA, de Pôle emploi… • L'aménagement des cartes de l'offre de formation professionnelle initiale par voie scolaire (Rectorat) et en apprentissage (Région) • Le programme régional de formation de la Région • L'offre de formation régionale de Pôle emploi • Les futures conventions d'application annuelles qui définissent les modalités

de mises en œuvre des axes de la convention-cadre signée entre la Région et l'Agefiph

- Le site web : *https://reussirsansfrontiere.eu/* dans le cadre de ses travaux menés avec les régions transfrontalières en Allemagne
- L'offre de formation régionale des OPCA (demandeurs d'emploi et salariés)
- Les projets de formation sur-mesure et les moyens des financeurs de la formation…

Pilote	Région Grand Est
Partenaires associés	Branches professionnelles et leurs OPCA, Rectorats, DIRECCTE, Pôle emploi, AGEFIPH, CCI
Calendrier de mise en œuvre	Cf. annexe 4
Méthode d'évaluation	Un bilan annuel sera réalisé pour faire un point d'étape sur les réussites, les points d'amélioration et une analyse des difficultés rencontrées.
Premières réalisations / actions déjà engagées en 2017	• Une concertation annuelle organisée sur les priorités d'aménagement de l'offre de formation initiale et continue pour la rentrée 2018 • La mise en œuvre de formations continues sur-mesure en partenariat avec les OPCA de l'industrie.

3.3.2 Défi n°5

Expérimenter des formations innovantes en inter-industrie

Constats

Le secteur de l'industrie souffre de difficultés récurrentes pour trouver des candidats et remplir ses sessions de formation sur des métiers communs à plusieurs branches professionnelles (maintenance industrielle, conduite de lignes de production, technico-commercial…).
De nombreux plans de sauvegarde de l'emploi ont été mis en place ces dernières années sur le territoire régional avec le plus souvent des difficultés pour anticiper les mobilités professionnelles dans une autre branche professionnelle de l'industrie qui pouvait rencontrer des difficultés de recrutement sur un métier.

Objectifs

- Expérimenter et soutenir des initiatives de formations innovantes au niveau pédagogique (formations modulaires, passerelles entre branches professionnelles…)
- Mettre en place des parcours de formation innovants pour les publics (sas de validation puis action qualifiante pour des demandeurs d'emploi…)
- Répondre aux difficultés de recrutement des entreprises par l'expérimentation de formations sur-mesure

Actions

Expérimenter la mise en œuvre de **formations inter-industrie sur des métiers communs** à certaines branches professionnelles (technicien en maintenance industrielle niveau IV et III, conducteurs de ligne de production niveau IV et III, technico – commercial niveau III à travers :

- Une formation basée sur un **socle de compétences minimales** dans un des métiers inter-industrie (de type sas de découverte) permettant la découverte des différentes branches professionnelles de l'industrie pour des demandeurs d'emploi et de constituer un vivier de stagiaires pour les formations qualifiantes ou diplômantes inter-industrie qui rencontrent des difficultés pour trouver des candidats.

- Une **formation qualifiante inter-industrie** en apprentissage ou formation professionnelle continue pour les demandeurs d'emploi comprenant un tronc commun inter-industrie suivi de modules complémentaires « à la carte » des branches professionnelles partenaires du projet.

- Améliorer **l'anticipation des reconversions professionnelles** dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi dans le secteur et **favoriser les mobilités professionnelles** des publics ciblés au sein des branches de l'industrie :

Les publics cibles de cette action seront les salariés qui ont un projet professionnel dans une autre branche industrielle, les salariés en congé de reclassement ou en risque d'inaptitude/ connaissant une problématique de santé, les demandeurs d'emploi en contrat de sécurisation professionnelle, les demandeurs d'emploi qui ont une expérience professionnelle dans l'industrie.

- Identifier les outils existants de passerelle métiers dans les 8 branches professionnelles et organiser une journée d'**échanges de bonnes pratiques**.
- Expérimenter **l'identification des aires de mobilité entre les métiers de plusieurs branches** de l'industrie sur les compétences métiers à partir des outils des branches professionnelles ou des entreprises ;
- Développer l'expérimentation de **passerelles métiers entre les secteurs industriels** permettant de faciliter les mobilités professionnelles inter-industrie.

Leviers de mise en œuvre opérationnelle	• Les formations des branches professionnelles (socle de compétences minimales industrielles, CQP, CQPI) proposées notamment par les organismes de formation de branche • L'offre de formation professionnelle initiale par voie scolaire (Rectorat) et en apprentissage (Région) • Le programme régional de formation de la Région • L'offre de formation régionale de Pôle emploi • Les futures conventions d'application annuelles qui définissent les modalités de mises en œuvre des axes de la convention-cadre signée entre la Région et l'Agefiph • L'offre de formation régionale des OPCA (demandeurs d'emploi et salariés) • Les outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des branches professionnelles • L'appel à projets annuel de la Région auprès des CFA pour développer des actions qualitatives (dont l'innovation pédagogique) • Les projets de formation sur-mesure et les moyens des financeurs de la formation …
Pilote	Région Grand Est
Partenaires associés	Branches professionnelles et leurs OPCA, les entreprises, Rectorats, ONISEP, DIRECCTE, Pôle emploi, AGEFIPH, CCI
Calendrier de mise en œuvre	Cf. annexe 4
Méthode d'évaluation	Un bilan annuel sera réalisé pour faire un point d'étape sur les réussites, les points d'amélioration et une analyse des difficultés rencontrées.

3.3.3 Défi n°6

Mettre en place des parcours de formation initiale et continue de qualité pour tous les publics

Constats	Pour permettre aux demandeurs d'emploi de bénéficier des compétences nécessaires pour trouver un emploi ou se reconvertir professionnellement, la formation doit être accessible à tous et de qualité. L'entreprise doit être au cœur du système de formation pour faciliter l'insertion professionnelle des publics à l'issue des formations, tout en permettant de répondre à leurs besoins de recrutement.
Objectifs	• Promouvoir la voie professionnelle et améliorer le développement de l'apprentissage en complémentarité avec la voie scolaire et l'implication des entreprises dans les formations ; • Favoriser la qualité des relations entre les entreprises, les CFA et/ou les organismes de formation et les publics ; • Sécuriser les parcours de formation des publics (prévention et lutte contre les abandons en formation…) ; • Travailler sur l'individualisation des formations à partir des outils numériques pour faciliter l'accès à la formation en constituant des petits groupes de stagiaires ; • Participer à la mise en réseau des campus des métiers et des qualifications et les mobiliser sur certains projets (salon…).
Actions	Poursuivre la mise en place des **parcours de formation individualisés à partir des outils numériques** à travers : • L'identification des outils numériques existants dans chaque branche professionnelle de l'industrie. • Une présentation annuelle des outils existants par chaque branche de l'industrie volontaire sur une journée en groupe de travail dédié afin d'échanger sur les bonnes pratiques, les difficultés rencontrées… **Mobiliser le réseau des développeurs de l'apprentissage** mis en place et piloté par la Région Grand Est afin de développer le nombre de contrats sur les formations ouvertes en apprentissage, notamment aux niveaux V et IV. La mise en place d'un réseau de 58 développeurs par la Région Grand Est doit apporter une réponse au déficit d'effectifs dans des filières identifiées. Les missions portent sur la prospection des entreprises, la promotion de l'apprentissage et la mise en relation entre l'offre et la demande. Poursuivre les efforts de **qualité dans l'alternance** dans le cadre des contrats en apprentissage et de professionnalisation en développant la concertation OCTA – Région à travers l'échange de bonnes pratiques : • Améliorer les **conditions d'accueil** des apprenants en alternance dans l'entreprise **et valoriser le rôle des maîtres d'apprentissage et des tuteurs** des contrats de professionnalisation ; • Mettre en œuvre les moyens pour **prévenir le décrochage, lutter contre les abandons** en cours de formation ou pour accompagner les décrocheurs de l'enseignement supérieur vers les métiers de l'industrie ; Participer à la mise en réseau des **5 campus des métiers et des qualifications de l'industrie** en les rapprochant, en développant la connaissance mutuelle et partagée des projets en cours à travers une présentation annuelle du plan d'action annuel des animateurs des campus et en les mobilisant sur certains projets inter-industrie (salon…).

	Rendre visible l'offre de formation professionnelle initiale et continue auprès des entreprises et des publics à travers la communication aux entreprises des formations existantes et leurs calendriers afin de faciliter : • l'accès aux stages en entreprise des actions de formation; • la sélection de candidats par les entreprises à l'issue des formations pour répondre à leurs difficultés de recrutement en associant les entreprises aux bilans des formations ; • l'information des stagiaires aux bourses de l'emploi des branches professionnelles pour faciliter leur accès à l'emploi. Encourager la **mobilité des apprentis notamment dans les régions transfrontalières** pour développer leurs expériences professionnelles (Erasmus +, échanges de classe de CFA au niveau international, échanges européens, apprentissage des langues étrangères, expérience multiculturelle).
Leviers de mise en œuvre opérationnelle	• L'appel à projets annuel de la Région auprès des CFA pour développer des actions qualitatives (ruptures de formation…) • Les appels à projets qualité des OCTA • Le trophée des maîtres d'apprentissage • Le guide de l'apprentissage • Le réseau des développeurs de l'apprentissage • Les futures conventions d'application annuelles qui définissent les modalités de mises en œuvre des axes de la convention-cadre signée entre la Région et l'Agefiph • Le décret « qualité » de la formation • Le référencement de l'offre de formation sur les sites de la Région (à destination des organismes de formation et du grand public) : www.seformerenalsace.eu ; www.lorpm.eu ; www.formationchampagneardenne.org • Les extractions de l'offre de formation de la Région et de Pôle emploi • Les 5 campus des métiers et des qualifications concernés par le présent périmètre du COT : Plasturgie et composites (Moselle Est), Énergie et maintenance (Lorraine Nord), Agroalimentaires (Alsace), Bio-raffinerie du végétal et Biotechnologies industrielles (Champagne-Ardenne), Procédés et matériaux innovants (Champagne-Ardenne)…
Pilote	Région Grand Est
Partenaires associés	Branches professionnelles et leurs OPCA, Rectorats, DIRECCTE, CFA, Pôle emploi, AGEFIPH, CCI, Campus des métiers et des qualifications
Calendrier de mise en œuvre	Cf. annexe 4
Méthode d'évaluation	Un bilan annuel sera réalisé pour faire un point d'étape sur les réussites, les points d'amélioration et une analyse des difficultés rencontrées.

3.3.4 Défi n°7

Accompagner les démarches de développement de l'industrie du futur et ses impacts sur les ressources humaines

Constats

L'industrie du futur est une entreprise qui est :

- **connectée** en mettant la puissance des solutions numériques au service du contrôle et du pilotage des process, de la connaissance du client, de la vente en ligne ;
- **flexible** en étant capable de passer rapidement d'une grande série à une petite et de personnaliser ses produits pour ses clients ;
- **intelligente** en étant programmée pour optimiser ses ressources : achats, énergie, logistique... ;
- **propre** en répondant aux défis environnementaux actuels.

Elle place **l'humain** au cœur du concept en étant soucieuse de développer les compétences de ses collaborateurs.
Elle vient aujourd'hui impacter les entreprises avec des évolutions technologiques et organisationnelles qui doivent être accompagnées pour leur permettre de créer de la valeur et de l'emploi.

Objectifs

- Accompagner les entreprises engagées dans une démarche industrie du futur dans l'identification des évolutions de compétences de leurs salariés et de leurs besoins en recrutement;
- Anticiper les transformations des métiers et des compétences, les nouveaux métiers ou la disparition de certains d'entre eux ;
- Proposer une offre de formation professionnelle initiale et continue adaptée qui tient compte des évolutions des besoins en compétences des industries du futur ;
- Mobiliser les entreprises sur les évolutions à prendre en compte dans les ressources humaines lorsqu' une démarche industrie du futur est engagée ;
- Expérimenter l'optimisation des moyens des plateformes technologiques

Actions

Accompagner les entreprises volontaires déjà engagées ou qui souhaitent s'engager dans une démarche Industrie du futur sur le **volet ressources humaines** à travers :

- Une participation à des **évènements** en lien avec la thématique industrie du futur (salon …) en ajoutant un axe de travail sur les évolutions à prendre en compte dans les ressources humaines (ex : des conférences sur l'évolution des besoins en compétences en priorité des salariés …) ;
- une **mise en réseau des offres de service existantes** proposées par les huit branches professionnelles et la Région sur les **besoins en compétences** exprimés par les entreprises en matière d'Industrie du futur pour gagner en lisibilité et en efficacité dans les solutions apportées aux entreprises (ex. : organisation d'une journée d'échanges de bonnes pratiques…).

Expérimenter un accompagnement de **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences spécifique Industrie du Futur** dans les entreprises ;

Expérimenter une **mutualisation des équipements des plateformes technologiques** entre les entreprises et les organismes de formation initiale et continue.

Leviers de mise en œuvre opérationnelle

- Le salon Industries du futur Grand Est organisé par la Région annuellement à Mulhouse

- Les services proposés par les organismes de formation de branche, expert en matière d'industrie du futur
- Les actions du plan national de l'Alliance Industrie du futur pour accompagner les entreprises sur le territoire
- Les 5 campus des métiers et des qualifications de l'industrie du territoire régional concernés par le périmètre du présent COT
- Le Programme d'Investissement d'Avenir 3 régionalisé
- La réalisation de Contrats d'Etudes Prospectives dans certains domaines pour approfondir lorsque c'est nécessaire les travaux déjà conduits dans le cadre des observatoires des branches

Pilote	Région Grand Est
Partenaires associés	Branches professionnelles et leurs OPCA, Entreprises, Rectorats, DIRECCTE, Pôle emploi, AGEFIPH, CCI, Campus des métiers et des qualifications
Calendrier de mise en œuvre	Cf. annexe 4
Méthode d'évaluation	Un bilan annuel sera réalisé pour faire un point d'étape sur les réussites, les points d'amélioration et une analyse des difficultés rencontrées.

3.3.5 Défi n°8

Renforcer les compétences des salariés en les accompagnants face aux mutations du secteur

Constats	On recense 237 819 salariés[38] dans le secteur de l'industrie (périmètre du COT) et près de 311 000 tous secteurs industriels confondus soit 18% des salariés du territoire. Entre 2008 et 2015, les effectifs salariés de l'industrie ont diminué de 18,3% (soit 53 372 salariés de moins) avec une variation trois fois plus importante que tous les secteurs confondus (-6,1%). On peut noter un ralentissement de cette décroissance du secteur entre 2014 et 2015 bien que le mouvement à la baisse se poursuive (-2,2% contre un taux de -3% entre 2008 et 2014).
Objectifs	• Anticiper l'évolution des compétences et des organisations face aux mutations économiques et technologiques • Développer la formation des salariés tout au long de la vie • Sécuriser le parcours des travailleurs handicapés (TH) et des salariés des Structures d'Insertion par l'Activité Economique • Faciliter la reconversion professionnelle des publics • Sécuriser les actifs • Poursuivre le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
Actions	Articuler le Contrat d'Objectifs avec les futurs **Accords de Développement des Emplois et des Compétences (ADEC) dans l'industrie** de la DIRECCTE afin de renforcer les compétences des salariés en particulier ceux des TPE / PME en développant : • Les compétences transversales des salariés (langues étrangères, formations commerciales…), • Les compétences liées aux réglementations (Qualité-Hygiène-Sécurité-Environnement), au management (encadrement de proximité), technologiques (robotique, industrie du futur, maintenance prédictive…) en promouvant les actions interbranches pour les salariés et en développant les Certificats de Qualification Professionnelle Industrie afin de renforcer leurs compétences. Poursuivre la promotion et le développement **des certificats de qualification professionnelle** par les branches professionnelles volontaires et des certificats de qualification inter-professionnels ; Accompagner les **mobilités professionnelles des salariés** des branches de l'industrie (lien défi 5) ; Consolider le parcours des salariés en **Structures d'Insertion par l'Activité Economique** en facilitant leur mobilité vers le secteur marchand « classique » ; Poursuivre le développement et la promotion de la **VAE** auprès des salariés pour les maintenir dans leurs emplois ; Sécuriser les parcours des **intérimaires** dans les branches professionnelles concernées en identifiant les entreprises utilisatrices, les compétences recherchées, les calendriers de saisonnalité et poursuivre les formations des OPCA de l'industrie et du FAF TT pour leurs proposer un contrat de droit commun ;

[38] Source : Acoss au 31 décembre 2015

	Développer des **double–parcours** dans des domaines complémentaires pour : • Favoriser la création/reprise d'entreprises, • Développer la polycompétence recherchée par les PME, • Valoriser, renforcer les compétences de base (socle CléA, compétences comportementales, compétences linguistiques…). •
Leviers de mise en œuvre opérationnelle	• Les Contrats d'Etudes Prospectives pour identifier les nouveaux besoins en compétences au regard des mutations économiques et technologiques du secteur ; • Les Actions de Développement des Emplois et des Compétences, et les prestations d'appui-conseil en matière de ressources humaines à destination des TPE-PME, développés par la DIRECCTE avec l'appui du Fonds Social Européen ; • Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels sur les appels à projets « Mutations économiques » ; • Les outils et les financements de droit commun mobilisables par l'État, les OPCA et les branches (plan de formation, professionnalisation…) ; • Les futures conventions d'application annuelles qui définissent les modalités de mises en œuvre des axes de la convention-cadre signée entre la Région et l'Agefiph ; • Le programme régional Insertion par l'activité économique (PRIAE) ;
Pilote	Branches professionnelles et leurs OPCA
Partenaires associés	Entreprises, Rectorats, DIRECCTE, Pôle emploi, AGEFIPH, CCI, Réseaux de l'IAE
Calendrier de mise en œuvre	Cf. annexe 4
Méthode d'évaluation	Un bilan annuel sera réalisé pour faire un point d'étape sur les réussites, les points d'amélioration et une analyse des difficultés rencontrées.
Premières réalisations / actions déjà engagées en 2017	La mise en œuvre de projets d'ADEC sur le grand Est : métallurgie, plasturgie, plan d'action régional sur l'industrie agroalimentaire.

4. Article 4 - Mise en œuvre et suivi

4.1 Le comité de pilotage et de suivi

Un comité de pilotage du contrat d'objectifs est institué pour assurer le suivi de la mise en œuvre du présent contrat.

Il est composé d**es parties signataires** du présent contrat :

- **L'Etat :**
  - le Préfet de la Région Grand Est ou son représentant.
  - la Rectrice et Chancelière des Universités des Académies de Reims, Nancy – Metz et Strasbourg ou leurs représentants
  - la Déléguée Régionale de l'ONISEP Grand Est ou son représentant

- **La Région :** le Président du Conseil Régional du Grand Est ou son représentant

- **Les Professions :**
  - L'UIMM Grand Est représentée par son Président
  - L'UIC Grand Est représentée par son Président
  - ALLIZE PLASTURGIE Grand Est représentée par son Président
  - Le LEEM représentée par son Président
  - L'UIT Grand Est représentée par son Président
  - L'UNIDIS représentée par son Président
  - L'UNIIC Grand Est représentée par son Président
  - PRISM'EMPLOI représentée par son Président

- **Les ARIA du Grand Est** représentées par le Président de la Commission emploi – formation

- **Les *OPCA de branche*** :
  - AGEFOS PME CGM représentée par son Président
  - Le FAF TT représenté par son Président

Et des partenaires associés aux travaux menés dans le cadre du contrat d'objectifs :

- **Pôle emploi** représenté par Le Directeur Régional ou son représentant
- **AGEFIPH** représentée par Le Délégué Régional ou son représentant
- **CCI** représentée par le Président de la Chambre du Commerce et d'Industrie Grand Est ou son représentant

Ce comité de pilotage sera présidé par M. le Président du Conseil Régional ou son représentant.

La Région invite les participants au comité de suivi et assure l'organisation de ces réunions.
Il se réunira une fois par an, au vu des évolutions survenues et des données actualisées du secteur, pour :

- dresser le bilan des actions réalisées dans l'année à partir d'indicateurs pertinents,
- capitaliser les bonnes pratiques et identifier les axes d'amélioration,
- définir un nouveau plan d'actions à mettre en œuvre pour l'année suivante.

4.2 Plan d'actions annuel

Chaque année, dans le cadre de la réunion du Comité de pilotage de ce contrat d'objectifs, les membres s'accorderont pour mener des actions identifiées comme prioritaires et les modalités à venir d'évaluation et de suivi pour l'année à venir en définissant les pilotes et partenaires associés aux travaux.
Par ailleurs, les acteurs de la formation professionnelle et les représentants de la profession de ce comité de pilotage s'accorderont sur une maquette physico-financière qui déterminera les priorités et engagements en matière d'offre de formation professionnelle initiale et continue. Ladite convention sera élargie à l'ensemble des financeurs de la formation.

4.3 Les groupes de travail techniques et thématiques

Ils mettent en œuvre, suivent et évaluent les actions prioritaires retenues chaque année par le Comité de pilotage, et sont pilotés par au moins un représentant du Comité de pilotage.

En fonction des thématiques, ces groupes de travail associeront des partenaires de l'orientation, de l'emploi et de la formation.

4.4 Durée et renouvellement du contrat

Le présent contrat est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa date de signature. Ce contrat sera renouvelable une fois, après validation du bilan du COT et du contenu par les signataires du contrat d'objectifs.
L'organisation professionnelle informera les entreprises du secteur du contenu du contrat d'objectifs.

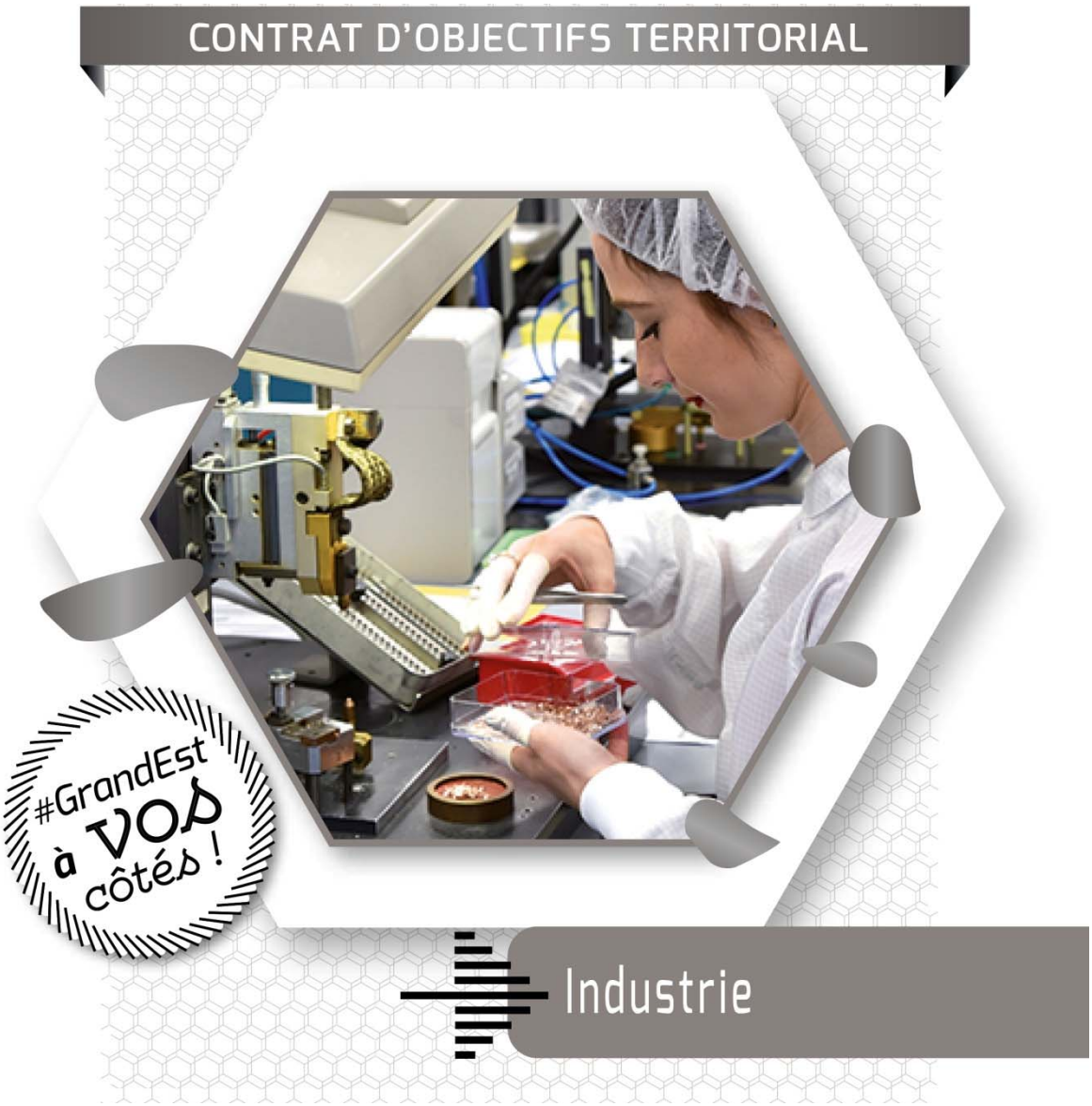
4.5 Modification du contrat

Le présent contrat pourra être modifié et/ou complété par voie d'avenants, rendus nécessaires en particulier dans le cas de l'évolution des dispositions législatives et réglementaires relatives aux dispositifs traités au sein de ce contrat.

Le Préfet de la Région Grand Est	Le Président de la Région Grand Est	La Rectrice de la Région Académique Grand Est
Le Directeur Régional de la DRAAF Grand Est	La Déléguée Régionale de l'ONISEP Grand Est	Le Président de l'UIMM Grand Est
Le Président de l'UIC Grand Est	Le Président d'ALLIZE PLASTURGIE Grand Est	Le Président du LEEM Grand Est
Le Président de l'UIT Grand Est	Le Président de l'UNIDIS	Les Présidents de l'UNIIC
Le Président de PRISM'EMPLOI	Le Président de la commission emploi - formation des Associations Régionales des Industries Alimentaires du Grand Est	Le Vice-président du FAF TT
Le Président du FPE TT	La Présidente d'AGEFOS-PME CGM	

Fait en _____ exemplaires originaux à _____, le _____.

ANNEXES


CONTRAT D'OBJECTIFS TERRITORIAL
#GrandEst à VOS côtés !
Industrie

Annexe 1 : Le périmètre retenu dans le cadre du COT sur les métiers de l'industrie

Pour la Métallurgie, les codes NAF retenus sont les suivants :

Métallurgie	
NAF 732	Intitulé NAF 732
2410Z	Sidérurgie
2420Z	Fabrication de tubes, tuyaux, profilés creux et accessoires correspondants en acier
2431Z	Étirage à froid de barres
2432Z	Laminage à froid de feuillards
2433Z	Profilage à froid par formage ou pliage
2434Z	Tréfilage à froid
2441Z	Production de métaux précieux
2442Z	Métallurgie de l'aluminium
2443Z	Métallurgie du plomb, du zinc ou de l'étain
2444Z	Métallurgie du cuivre
2445Z	Métallurgie des autres métaux non ferreux
2446Z	élaboration et transformation de matières nucléaires
2451Z	Fonderie de fonte
2452Z	Fonderie d'acier
2453Z	Fonderie de métaux légers
2454Z	Fonderie d'autres métaux non ferreux
2511Z	Fabrication de structures métalliques et de parties de structures
2512Z	Fabrication de portes et fenêtres en métal
2521Z	Fabrication de radiateurs et de chaudières pour le chauffage central
2529Z	Fabrication d'autres réservoirs, citernes et conteneurs métalliques
2530Z	Fabrication de générateurs de vapeur, à l'exception des chaudières pour le chauffage central
2540Z	Fabrication d'armes et de munitions
2550A	Forge, estampage, matriçage ; métallurgie des poudres
2550B	Découpage, emboutissage
2561Z	Traitement et revêtement des métaux
2562A	Décolletage
2562B	Mécanique industrielle
2571Z	Fabrication de coutellerie
2572Z	Fabrication de serrures et de ferrures
2573A	Fabrication de moules et modèles
2573B	Fabrication d'autres outillages
2591Z	Fabrication de fûts et emballages métalliques similaires
2592Z	Fabrication d'emballages métalliques légers
2593Z	Fabrication d'articles en fils métalliques, de chaînes et de ressorts
2594Z	Fabrication de vis et de boulons

Métallurgie	
NAF 732	Intitulé NAF 732
2599A	Fabrication d'articles métalliques ménagers
2599B	Fabrication d'autres articles métalliques
2611Z	Fabrication de composants électroniques
2612Z	Fabrication de cartes électroniques assemblées
2620Z	Fabrication d'ordinateurs et d'équipements périphériques
2630Z	Fabrication d'équipements de communication
2640Z	Fabrication de produits électroniques grand public
2651A	Fabrication d'équipements d'aide à la navigation
2651B	Fabrication d'instrumentation scientifique et technique
2652Z	Horlogerie
2660Z	Fabrication d'équipements d'irradiation médicale, d'équipements électromédicaux et électrothérapeutiques
2670Z	Fabrication de matériels optique et photographique
2680Z	Fabrication de supports magnétiques et optiques
2711Z	Fabrication de moteurs, génératrices et transformateurs électriques
2712Z	Fabrication de matériel de distribution et de commande électrique
2720Z	Fabrication de piles et d'accumulateurs électriques
2731Z	Fabrication de câbles de fibres optiques
2732Z	Fabrication d'autres fils et câbles électroniques ou électriques
2733Z	Fabrication de matériel d'installation électrique
2740Z	Fabrication d'appareils d'éclairage électrique
2751Z	Fabrication d'appareils électroménagers
2752Z	Fabrication d'appareils ménagers non électriques
2790Z	Fabrication d'autres matériels électriques
2811Z	Fabrication de moteurs et turbines, à l'exception des moteurs d'avions et de véhicules
2812Z	Fabrication d'équipements hydrauliques et pneumatiques
2813Z	Fabrication d'autres pompes et compresseurs
2814Z	Fabrication d'autres articles de robinetterie
2815Z	Fabrication d'engrenages et d'organes mécaniques de transmission
2821Z	Fabrication de fours et brûleurs
2822Z	Fabrication de matériel de levage et de manutention
2823Z	Fabrication de machines et d'équipements de bureau (hors ordinateurs et équipements périphériques)
2824Z	Fabrication d'outillage portatif à moteur incorporé
2825Z	Fabrication d'équipements aérauliques et frigorifiques industriels
2821Z	Fabrication de fours et brûleurs
2822Z	Fabrication de matériel de levage et de manutention
2823Z	Fabrication de machines et d'équipements de bureau (hors ordinateurs et équipements périphériques)
2824Z	Fabrication d'outillage portatif à moteur incorporé
2825Z	Fabrication d'équipements aérauliques et frigorifiques industriels
2829A	Fabrication d'équipements d'emballage, de conditionnement et de pesage
2829B	Fabrication d'autres machines d'usage général
2830Z	Fabrication de machines agricoles et forestières
2841Z	Fabrication de machines-outils pour le travail des métaux
2849Z	Fabrication d'autres machines-outils

Métallurgie	
NAF 732	Intitulé NAF 732
2891Z	Fabrication de machines pour la métallurgie
2892Z	Fabrication de machines pour l'extraction ou la construction
2893Z	Fabrication de machines pour l'industrie agro-alimentaire
2894Z	Fabrication de machines pour les industries textiles
2895Z	Fabrication de machines pour les industries du papier et du carton
2896Z	Fabrication de machines pour le travail du caoutchouc ou des plastiques
2899A	Fabrication de machines d'imprimerie
2899B	Fabrication d'autres machines spécialisées
2910Z	Construction de véhicules automobiles
2920Z	Fabrication de carrosseries et remorques
2931Z	Fabrication d'équipements électriques et électroniques automobiles
2932Z	Fabrication d'autres équipements automobiles
3011Z	Construction de navires et de structures flottantes
3012Z	Construction de bateaux de plaisance
3020Z	Construction de locomotives et d'autre matériel ferroviaire roulant
3030Z	Construction aéronautique et spatiale
3040Z	Construction de véhicules militaires de combat
3091Z	Fabrication de motocycles
3092Z	Fabrication de bicyclettes et de véhicules pour invalides
3099Z	Fabrication d'autres équipements de transport n.c.a.
3212Z	Fabrication d'articles de joaillerie et bijouterie
3213Z	Fabrication d'articles de bijouterie fantaisie et articles similaires
3250A	Fabrication de matériel médico-chirurgical et dentaire
3250B	Fabrication de lunettes
3299Z	Autres activités manufacturières n.c.a.
3311Z	Réparation d'ouvrages en métaux
3312Z	Réparation de machines et équipements mécaniques
3313Z	Réparation de matériels électroniques et optiques
3314Z	Réparation d'équipements électriques
3315Z	Réparation et maintenance navale
3316Z	Réparation et maintenance d'aéronefs et d'engins spatiaux
3317Z	Réparation et maintenance d'autres équipements de transport
3319Z	Réparation d'autres équipements
3320A	Installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie
3320B	Installation de machines et équipements mécaniques
3320C	Conception d'ensemble et assemblage sur site industriel d'équipements de contrôle des processus industriels
3320D	Installation d'équipements électriques, de matériels électroniques et optiques ou d'autres matériels

Pourl'Industrie Agroalimentaire, les codes NAF retenus sont les suivants :

Agroalimentaire	
NAF 732	Intitulé NAF 732
1011Z	Transformation et conservation de la viande de boucherie
1012Z	Transformation et conservation de la viande de volaille
1013A	Préparation industrielle de produits à base de viande
1020Z	Transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques
1031Z	Transformation et conservation de pommes de terre
1032Z	Préparation de jus de fruits et légumes
1039A	Autre transformation et conservation de légumes
1039B	Transformation et conservation de fruits
1041A	Fabrication d'huiles et graisses brutes
1041B	Fabrication d'huiles et graisses raffinées
1042Z	Fabrication de margarine et graisses comestibles similaires
1051A	Fabrication de lait liquide et de produits frais
1051B	Fabrication de beurre
1051C	Fabrication de fromage
1051D	Fabrication d'autres produits laitiers
1052Z	Fabrication de glaces et sorbets
1061A	Meunerie
1061B	Autres activités du travail des grains
1062Z	Fabrication de produits amylacés
1071A	Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche
1072Z	Fabrication de biscuits, biscottes et pâtisseries de conservation
1073Z	Fabrication de pâtes alimentaires
1081Z	Fabrication de sucre
1082Z	Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie
1083Z	Transformation du thé et du café
1084Z	Fabrication de condiments et assaisonnements
1085Z	Fabrication de plats préparés
1086Z	Fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques
1089Z	Fabrication d'autres produits alimentaires n.c.a.
1091Z	Fabrication d'aliments pour animaux de ferme
1092Z	Fabrication d'aliments pour animaux de compagnie
1101Z	Production de boissons alcooliques distillées
1102A	Fabrication de vins effervescents
1102B	Vinification
1103Z	Fabrication de cidre et de vins de fruits

Agroalimentaire	
NAF 732	Intitulé NAF 732
1104Z	Production d'autres boissons fermentées non distillées
1105Z	Fabrication de bière
1106Z	Fabrication de malt
1107A	Industrie des eaux de table
1107B	Production de boissons rafraîchissantes
1105Z	Fabrication de bière
1106Z	Fabrication de malt
1107A	Industrie des eaux de table
1107B	Production de boissons rafraîchissantes

Pour l'Imprimerie, les codes NAF retenus sont les suivants :

Imprimerie	
NAF 732	Intitulé NAF 732
1811Z	Imprimerie de journaux
1812Z	Autre imprimerie (labeur)
1813Z	Activités de pré-presse
1814Z	Reliure et activités connexes

Pour la Plasturgie, les codes NAF retenus sont les suivants :

Plasturgie	
NAF 732	Intitulé NAF 732
2211Z	Fabrication et rechapage de pneumatiques
2219Z	Fabrication d'autres articles en caoutchouc
2221Z	Fabrication de plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques
2222Z	Fabrication d'emballages en matières plastiques
2223Z	Fabrication d'éléments en matières plastiques pour la construction
2229A	Fabrication de pièces techniques à base de matières plastiques
2229B	Fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques

Pour l'Inter secteur Papier-Carton, les codes NAF retenus sont les suivants :

Papier-Carton	
NAF 732	Intitulé NAF 732
1711Z	Fabrication de pâte à papier
1712Z	Fabrication de papier et de carton
1721A	Fabrication de carton ondulé
1721B	Fabrication de cartonnages
1721C	Fabrication d'emballages en papier
1722Z	Fabrication d'articles en papier à usage sanitaire ou domestique
1723Z	Fabrication d'articles de papeterie
1724Z	Fabrication de papiers peints
1729Z	Fabrication d'autres articles en papier ou en carton

Pour la Chimie, les codes NAF retenus sont les suivants :

Chimie	
NAF 732	Intitulé NAF 732
2011Z	Fabrication de gaz industriels
2012Z	Fabrication de colorants et de pigments
2013B	Fabrication d'autres produits chimiques inorganiques de base n.c.a.
2014Z	Fabrication d'autres produits chimiques organiques de base
2015Z	Fabrication de produits azotés et d'engrais
2016Z	Fabrication de matières plastiques de base
2017Z	Fabrication de caoutchouc synthétique
2020Z	Fabrication de pesticides et d'autres produits agrochimiques
2030Z	Fabrication de peintures, vernis, encres et mastics
2041Z	Fabrication de savons, détergents et produits d'entretien
2042Z	Fabrication de parfums et de produits pour la toilette
2051Z	Fabrication de produits explosifs
2052Z	Fabrication de colles
2053Z	Fabrication d'huiles essentielles
2059Z	Fabrication d'autres produits chimiques n.c.a.
2060Z	Fabrication de fibres artificielles ou synthétiques
2110Z	Fabrication de produits pharmaceutiques de base
2120Z	Fabrication de préparations pharmaceutiques

Pour le Textile, les codes NAF retenus sont les suivants :

Textile	
PCS	Intitulé PCS
213a	Artisans de l'habillement, du textile et du cuir
386a	Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois, énergie, eau)
386e	Ingénieurs et cadres de fabrication des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois)
476b	Techniciens de l'industrie des matériaux souples, de l'ameublement et du bois
485b	Agents de maîtrise en fabrication des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois)
627a	Opérateurs qualifiés du textile et de la mégisserie
627b	Ouvriers qualifiés de la coupe des vêtements et de l'habillement, autres opérateurs de confection qualifiés
627c	Ouvriers qualifiés du travail industriel du cuir
635a	Tailleurs et couturières qualifiés, ouvriers qualifiés du travail des étoffes (sauf fabrication de vêtements), ouvriers qualifiés de type artisanal du travail du cuir
675a	Ouvriers de production non qualifiés du textile et de la confection, de la tannerie-mégisserie et du travail du cuir

Pour l'Industrie du Médicament, les codes NAF retenus sont les suivants :

Médicament (cœur d'activité)	
NAF 732	Intitulé NAF 732
2110Z	Fabrication de produits pharmaceutiques de base
2120Z	Fabrication de préparations pharmaceutiques
7120B	Analyses, essais et inspections techniques
7211Z	Recherche-développement en biotechnologie

Médicament (activités connexes)	
NAF 732	Intitulé NAF 732
4618Z	Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques
4646Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits pharmaceutiques
7219Z	Recherche-développement en autres sciences physiques et naturelles

Annexe 2 : Les procédures d'aménagement des cartes de formation par voie de formation

En **apprentissage :** La Région est responsable de l'aménagement de l'offre de formation professionnelle initiale, notamment en apprentissage, et par conséquent de son développement adapté aux besoins des entreprises et des territoires.
Ainsi, annuellement, les décisions de l'offre de formation en apprentissage répondent prioritairement à des orientations régionales résultant d'un processus d'analyse et de diagnostic afin d'accompagner les besoins, les choix du secteur économique et les caractéristiques des publics.

Cette identification des besoins en matière de formation professionnelle est réalisée à partir d'un diagnostic sectoriel et territorial. Pour ce faire la Région s'appuie (en cohérence avec le CPRDFOP) sur les outils que sont l'OREF, les contrats d'objectifs territoriaux et leurs conventions d'application annuelle, les concertations avec les branches professionnelles, les chambres consulaires et les Ministères de tutelle ainsi que les analyses territoriales réalisées par les délégués territoriaux.

Sur cette base, la Région définit les priorités de formation en apprentissage et procède ensuite :

- À l'analyse de la carte existante et à la validation annuelle de la carte de formations globale en apprentissage avec détermination des effectifs minimum et maximum par session de formation ;
- À l'identification des formations ne répondant plus aux besoins des entreprises et à la proposition de fermetures, à la détection de section en difficultés, notamment en sous-effectif, et à la recherche de pistes de remédiation et de mutualisation dans un souci d'efficience économique, lorsque celles-ci répondent toujours aux besoins de secteurs professionnels ;
- À un appel à propositions auprès des CFA pour les nouveaux besoins d'ouvertures recensés comme prioritaires.

En Formation professionnelle continue (demandeurs d'emploi) : La Région construit son offre de formation en fonction des besoins en compétences par secteur à l'échelle régionale et territoriale. Elle met en œuvre un plan d'action territorial et sectoriel à l'issue des concertations conduites avec les acteurs locaux d'une part et les branches professionnelles et l'État d'autre part. Ce plan veille à l'équilibre des différentes voies de formation et à la complémentarité des interventions des principaux financeurs partenaires de la Région (Pôle emploi, AGEFIPH et OPCA). Il détermine par territoire et secteur professionnel les actions prioritaires à engager et permet d'avoir une visibilité de la programmation régionale.

L'offre de formation couvre l'ensemble des étapes possibles d'un parcours de formation :

- **Une étape préparatoire** pour les publics n'ayant pas le niveau requis pour entrer directement en qualification (découverte des métiers, clarification du projet professionnel, acquisition d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles) ;
- **Une étape qualifiante** : Des actions de formation qualifiantes sont proposées aux demandeurs d'emploi, axés sur les métiers qui recrutent au plus proche des territoires.

Deux types de réponses sont possibles :

- **Une réponse structurelle** avec une programmation pour répondre aux besoins collectifs récurrents. Il s'agit du programme régional de formation.
- **Une réponse conjoncturelle** pour répondre de manière réactive aux sollicitations des entreprises en construisant des parcours de formation sur-mesure avec les entreprises notamment sur les métiers en tension ou nouvelles compétences (dispositif FIFE, financements individuels).

Annexe 3 : Les cartes des formations initiales (voie scolaire et apprentissage) sur le Grand Est dans les métiers de l'industrie – rentrée 2016

SECTEUR DE L'INDUSTRIE - formations par apprentissage dans la Région Grand Est

rentrée 2016 : nombre d'apprentis par site de formation

sources : Système d'Informations sur la Formation des Apprentis (SIFA) MEN - DEPP - Rectorats des Académies de Reims et Strasbourg, Région Grand Est

formations dans les 3 territoires :
Alsace
Champagne-Ardenne
Lorraine

groupes de spécialités de formation concernés :
200, 201 - 220, 221, 222, 223, 225, 226 - 230 - 241 - 250, 251, 253, 254, 255
322 - 343

NIVEAU V

diplôme	groupe		commune de formation	CFA (site de formation)	1è année	2è année	3è année	total
BPA5	221	TRANSFORMATIONS ALIMENTAIRES TRANSFORMATION DES PRODUITS ALIMENTAIRES	Bar-le-Duc	CFA AGRICOLE		2		2
				Total BPA5		**2**		**2**
CAP	254	REALISATION EN CHAUDRONNERIE INDUSTRIELLE	Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54	6	5		11
			Mulhouse	CFAI ALSACE - CENTRE DE MULHOUSE	6			6
			Reims	CFAI DE CHAMPAGNE ARDENNE	9	3		12
			Rosières-près-Troyes	ANTENNE DU CFAI DE CHAMPAGNE ARDENNE	2			2
			Sedan	LP JEAN BAPTISTE CLEMENT	2			2
	254	SERRURIER METALLIER	Arches	CFA BTP DES VOSGES	7	6		13
			Cernay	CFA DU LETPB G. EIFFEL	8	2		10
			Colmar	CFA CENTRE ALSACE RUDLOFF	17	12		29
			Haguenau	CFA DU LYCEE HEINRICH-NESSEL	5	3		8
			Illkirch Graffenstaden	CFA DU LETPB LE CORBUSIER	6	8		14
			Janville-la-Malgrange	CFA DES COMPAGNONS DU DEVOIR LORRAINE	10	5		15
			Montigny-lès-Metz	CFA BATIMENT	7	13		20
			Muizon	CFA DES COMPAGNONS DU DEVOIR DE CHAMPAGNE ARDENNE	10			10
			Pont-à-Mousson	CFA DES METIERS DU BATIMENT	9	7		16
			Pont-Sainte-Marie	CFA DU BTP DE L AUBE	8	5		13
			Strasbourg	CFA DES COMPAGNONS DU DEVOIR	22	12		34
				Total CAP	**134**	**81**		**215**
			Wissembourg	CFA DU LYCEE STANISLAS	11	5		16
Titre Professionnel V	251	AGENT(E) DE FABRICATION INDUSTRIELLE	Mulhouse	CFAI Alsace - Centre de Mulhouse	8			8
			Reichshoffen	CFAI Alsace - Centre de Reichshoffen	7			7
	251	FRAISEUR(EUSE) SUR MACHINE CONVENTIONNELLES ET A COMMANDE NUMERIQUES	Reichshoffen	CFAI Alsace - Centre de Reichshoffen	2			2
	251	OPERATEUR(TRICE) REGLEUR(EUSE) D'USINAGE EN COMMANDE NUMERIQUE	Reichshoffen	CFAI Alsace - Centre de Reichshoffen	2			2
				Total Titre Professionnel	**30**	**5**		**35**
				TOTAL NIVEAU V	**164**	**88**		**252**

NIVEAU IV

					1è année	2è année	3è année	total
autres dipl. niv IV	255	TECHNICIEN RESEAUX ET SERVICE TRES HAUT DEBIT	Nancy	CFA INTERREGIONAL DES TECHNOLOGIES HENRI LORITZ	4			4
				Total autres diplômes niveau IV	**4**			**4**
BAC PRO	253	AERONAUTIQUE OPTION AVIONIQUE	Jarny	CFA DU LPO JEAN ZAY			1	1
	253	AERONAUTIQUE OPTION SYSTEMES	Jarny	CFA DU LPO JEAN ZAY	3	7	2	12
	255	ELECTROTECHNIQUE ENERGIE EQUIPEMENTS COMMUNICANTS	Cernay	CFA DU LETPB G. EIFFEL	3	7	15	25
			Eckbolsheim	CFAI ALSACE CENTRE D'ECKBOLSHEIM		20	14	34
			Haguenau	CFA DU LYCEE HEINRICH-NESSEL		16	18	34
			Illkirch Graffenstaden	CFA DU LETPB LE CORBUSIER		13	13	26
			Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54		28	40	68
			Metz	CFA ERNEST MEYER	3	13	19	35
			Mulhouse	CFAI Alsace - Centre de Mulhouse		17	23	40
			Pont-à-Mousson	CFA DES METIERS DU BATIMENT		6		6

	Pont-Sainte-Marie	CFA DU BTP DE L AUBE		9	8	17
	Reims	CFA BTP MARNE			8	8
	Reims	CFAI DE CHAMPAGNE ARDENNE	1	5	13	19
	Rethel	LPO PAUL VERLAINE		3		3
	Saint-Dizier	ANTENNE DU CFAI CHAMPAGNE ARDENNE - POLE HAUTE-MARNE	1	3	5	9
	Sedan	LP JEAN BAPTISTE CLEMENT		3	3	6
	Yutz	CFAI MOSELLE		8	5	13
223 FONDERIE	Charleville-Mézières	LPO FRANCOIS BAZIN	2		2	4
	Saint-Dizier	LP BLAISE PASCAL	3		4	7
250 MAINTENANCE DES EQUIPEMENTS INDUSTRIELS	Charleville-Mézières	ANTENNE DU CFAI DE CHAMPAGNE-ARDENNE	7	9	11	27
	Colmar	CFAI Alsace - Centre de Colmar	9	25	23	57
	Eckbolsheim	CFAI ALSACE CENTRE D'ECKBOLSHEIM	7	11	16	34
	Henriville	ANTENNE DE CFAI CEFASIM	7	10	6	23
	Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54	10	27	33	70
	Reichshoffen	CFAI Alsace - Centre de Reichshoffen	3		9	12
	Reims	CFAI DE CHAMPAGNE ARDENNE	4	4	7	15
	Rosières-près-Troyes	ANTENNE DU CFAI DE CHAMPAGNE ARDENNE	3	5	9	17
	Saint-Dizier	ANTENNE DU CFAI CHAMPAGNE ARDENNE - POLE HAUTE-MARNE	2	8	7	17
	Saint-Louis	CFA DU LEGTP JEAN MERMOZ		1	2	3
	Schiltigheim	ANTENNE DE CFA DU LYCEE CHARLES DE FOUCAULD	25	14	25	64
	Yutz	CFAI MOSELLE	5	10	10	25
255 METIERS DE L'ELECTRICITE ET DE SES ENVIRONNEMENTS CONNECTES	Eckbolsheim	CFAI ALSACE CENTRE D'ECKBOLSHEIM	8			8
	Haguenau	CFA DU LYCEE HEINRICH-NESSEL	8			8
	Illkirch Graffenstaden	CFA DU LETPB LE CORBUSIER	8			8
	Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54	9			9
	Metz	CFA ERNEST MEYER		6		6
	Mulhouse	CFAI Alsace - Centre de Mulhouse	7			7
	Pont-à-Mousson	CFA DES METIERS DU BATIMENT	5			5
	Reims	CFAI DE CHAMPAGNE ARDENNE	1			1
	Saint-Dizier	ANTENNE DU CFAI CHAMPAGNE ARDENNE - POLE HAUTE-MARNE	2			2
	Yutz	CFAI MOSELLE	6			6
254 OUVRAGES DU BATIMENT : METALLERIE	Illkirch Graffenstaden	CFA DU LETPB LE CORBUSIER		8	4	12
201 PILOTE DE LIGNE DE PRODUCTION	Charleville-Mézières	ANTENNE DU CFAI DE CHAMPAGNE-ARDENNE		5	10	15
	Colmar	CFAI Alsace - Centre de Colmar		16	20	36
	Eckbolsheim	CFAI ALSACE CENTRE D'ECKBOLSHEIM		4	11	15
	Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54	2	8	7	17
	Obernai	CFA DU LPIC PAUL EMILE VICTOR		4		4
	Reims	CFAI DE CHAMPAGNE ARDENNE	2	8	11	21
	Yutz	CFAI MOSELLE	6	7	20	33
225 PLASTIQUES ET COMPOSITES	Sainte-Marguerite	CFA CCI DES VOSGES	8			8
	Saverne	LEGTPI DU HAUT-BARR			4	4
220 PROCEDES DE LA CHIMIE, DE L'EAU ET DES PAPIERS-CARTONS	Gérardmer	CFA PAPETIER		14	9	23
322 REALISATION DE PRODUITS IMPRIMES ET PLURIMEDIA OPTION A PRODUCTIONS GRAPHIQUES	Illkirch Graffenstaden	CFA DU LEGTPAG GUTENBERG	2	2	6	10
	Reims	LPO GEORGES BRIERE	2			2
	Thionville	CFA ECOLE PRATIQUE DES METIERS		4		4
322 REALISATION DE PRODUITS IMPRIMES ET PLURIMEDIA OPTION B PRODUCTIONS IMPRIMEES	Illkirch Graffenstaden	CFA DU LEGTPAG GUTENBERG		2	3	5
255 SYSTEMES ELECTRONIQUES NUMERIQUES	Châlons-en-Champagne	CFA INTERPRO DE LA MARNE		25	41	66
	Illkirch Graffenstaden	CFA DU LEGTPAG GUTENBERG	9	9	10	28
251 TECHNICIEN D'USINAGE	Charleville-Mézières	ANTENNE DU CFAI DE CHAMPAGNE-ARDENNE	2	7	4	13
	Chaumont	LP EUGENE DECOMBLE	5	8	4	17

		Colmar	CFAI Alsace - Centre de Colmar	11	6	8	25
		Eckbolsheim	CFAI ALSACE CENTRE D'ECKBOLSHEIM	10	12	12	34
		Henriville	ANTENNE DE CFAI CEFASIM	1	7	5	13
		Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54	5	5	5	15
		Reichshoffen	CFAI Alsace - Centre de Reichshoffen	12	25	16	53
		Reims	CFAI DE CHAMPAGNE ARDENNE	1	1	5	7
		Rosières-près-Troyes	ANTENNE DU CFAI DE CHAMPAGNE ARDENNE	1	4	2	7
		Saint-Dizier	ANTENNE DU CFAI CHAMPAGNE ARDENNE - POLE HAUTE-MARNE	10	2	3	15
		Saverne	CFA DU LPI JULES VERNE		3	4	7
		Yutz	CFAI MOSELLE	6	10	10	26
	254 TECHNICIEN EN CHAUDRONNERIE INDUSTRIELLE	Eckbolsheim	CFAI ALSACE CENTRE D'ECKBOLSHEIM	9	12	12	33
		Henriville	ANTENNE DE CFAI CEFASIM	2	5	8	15
		Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54	9	28	17	54
		Mulhouse	CFAI Alsace - Centre de Mulhouse	9	21	15	45
		Reichshoffen	CFAI Alsace - Centre de Reichshoffen	1	9	8	18
		Reims	CFAI DE CHAMPAGNE ARDENNE	7	8	14	29
		Rosières-près-Troyes	ANTENNE DU CFAI DE CHAMPAGNE ARDENNE	4	5	8	17
		Saint-Dizier	ANTENNE DU CFAI CHAMPAGNE ARDENNE - POLE HAUTE-MARNE	11	10	9	30
		Sedan	LP JEAN BAPTISTE CLEMENT	1	1	5	7
		Strasbourg	CFA DES COMPAGNONS DU DEVOIR	18	15	12	45
		Wissembourg	CFA DU LYCEE STANISLAS	5	20	5	30
		Yutz	CFAI MOSELLE	9	9	12	30
	251 TECHNICIEN OUTILLEUR	Charleville-Mézières	ANTENNE DU CFAI DE CHAMPAGNE-ARDENNE	1	7	4	12
		Colmar	CFAI Alsace - Centre de Colmar	1	6	7	14
		Henriville	ANTENNE DE CFAI CEFASIM	1	2	1	4
		Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54	1	2	5	8
	343 TECHNIQUES D'INTERVENTIONS SUR INSTALLATIONS NUCLEAIRES	Givet	LG VAUBAN		6	8	14
			Total BAC PRO	**336**	**660**	**735**	**1 731**
BP	254 METALLIER	Colmar	CFA CENTRE ALSACE RUDLOFF	7	4		11
		Montigny-lès-Metz	CFA BATIMENT	10	6		16
		Pont-Sainte-Marie	CFA DU BTP DE L AUBE	7	7		14
			Total BP	**24**	**17**		**41**
MC4	220 AGENT DE CONTROLE NON DESTRUCTIF	Nancy	CFA INTERREGIONAL DES TECHNOLOGIES HENRI LORITZ	4			4
	250 TECHNICIEN(NE) ASCENSORISTE (SERVICE ET MODERNISATION)	Mulhouse	LEGT LOUIS ARMAND	1			1
	255 TECHNICIEN(NE) EN RESEAUX ELECTRIQUES	Nancy	CFA AUTOMOBILE ET METIERS DE L INDUSTRIE	15			15
			Total MC4	**20**			**20**
Titre profesionnel - IV	251 TECHNICIEN(NE) D'USINAGE EN COMMANDE NUMERIQUE	Reichshoffen	CFAI Alsace - Centre de Reichshoffen	4			4
			Total Titre Professionnel	**4**			**4**
			TOTAL NIVEAU IV	**388**	**677**	**735**	**1 800**

NIVEAU III

				1è année	2è année	3è année	total
autres dipl. niv III	200 ANIMATEUR QUALITE SECURITE ENVIRONNEMENT	Lingolsheim	ANTENNE DE CFA CESI GRAND EST	6			6
		Villers-lès-Nancy	CENTRE SUPERIEUR DE FORMATION D APPRENTIS	8	12		20
	255 TECHNICIEN DE BUREAU D'ETUDES RESEAUX NUMERIQUES	Nancy	CFA INTERREGIONAL DES TECHNOLOGIES HENRI LORITZ	6			6
	200 TECHNICIEN SUPERIEUR EN CONCEPTION ASSISTEE PAR ORDINATEUR	Colmar	ANTENNE DE CFA CCI CENTRE ALSACE	8			8
			Total autres diplômes niveau III	**28**	**12**		**40**
BTS	250 ASSISTANCE TECHNIQUE D'INGENIEUR	Charleville-Mézières	LPO FRANCOIS BAZIN	12	11		23
		Eckbolsheim	CFAI ALSACE CENTRE D'ECKBOLSHEIM	13	14		27
		Henriville	ANTENNE DE CFAI CEFASIM	7	4		11

		Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54	11	8		19
		Mulhouse	CFAI Alsace - Centre de Mulhouse	19	9		28
		Yutz	CFAI MOSELLE	6	9		15
222	BIOANALYSES ET CONTROLE	Reims	LEGT HUGUES LIBERGIER	11	4		15
322	COMMUNICATION ET INDUSTRIES GRAPHIQUES OPTION ETUDE ET REALISATION DE PRODUITS GRAPHIQUES	Illkirch Graffenstaden	CFA DU LEGTPAG GUTENBERG	4	5		9
322	COMMUNICATION ET INDUSTRIES GRAPHIQUES OPTION ETUDE ET REALISATION DE PRODUITS IMPRIMES	Illkirch Graffenstaden	CFA DU LEGTPAG GUTENBERG	4	7		11
200	CONCEPTION DE PRODUITS INDUSTRIEL	Rosières-près-Troyes	ANTENNE DU CFAI DE CHAMPAGNE ARDENNE		7		7
		Strasbourg	LEGTPI LOUIS COUFFIGNAL	11	11		22
223	CONCEPTION DES PROCESSUS DE REALISATION DE PRODUITS	Châlons-en-Champagne	LPO ETIENNE OEHMICHEN	2			2
		Charleville-Mézières	ANTENNE DU CFAI DE CHAMPAGNE-ARDENNE	4			4
		Haguenau	LEGTPI ALPHONSE HEINRICH - XAVIER NESSEL	14			14
		Rosières-près-Troyes	ANTENNE DU CFAI DE CHAMPAGNE ARDENNE	5			5
		Saint-Dizier	ANTENNE DU CFAI CHAMPAGNE ARDENNE - POLE HAUTE-MARNE	6			6
223	CONCEPTION DES PROCESSUS DE REALISATION DE PRODUITS OPTION A PRODUCTION UNITAIRE	Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54	14			14
223	CONCEPTION DES PROCESSUS DE REALISATION DE PRODUITS OPTION B PRODUCTION SERIELLE	Jarny	CFA DU LPO JEAN ZAY	8			8
		Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54	14			14
		Yutz	CFAI MOSELLE	13			13
200	CONCEPTION DES PRODUITS INDUSTRIELS	Charleville-Mézières	LPO FRANCOIS BAZIN	1			1
		Rosières-près-Troyes	ANTENNE DU CFAI DE CHAMPAGNE ARDENNE	7			7
		Saint-Louis	CFA DU LEGTP JEAN MERMOZ	2	1		3
201	CONCEPTION ET REALISATION DES SYSTEMES AUTOMATIQUES	Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54	6			6
		Reims	CFAI DE CHAMPAGNE ARDENNE	2	1		3
254	CONCEPTION ET REALISATION EN CHAUDRONNERIE INDUSTRIELLE	Charleville-Mézières	LPO FRANCOIS BAZIN	4	4		8
		Henriville	ANTENNE DE CFAI CEFASIM	5			5
		Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54	15	10		25
		Pulversheim	LEGTP CHARLES DE GAULLE	11	5		16
		Reims	CFAI DE CHAMPAGNE ARDENNE	3	7		10
		Wissembourg	CFA DU LYCEE STANISLAS	16	10		26
201	CONTROLE INDUSTRIEL ET REGULATION AUTOMATIQUE	Jarny	CFA DU LPO JEAN ZAY	6	13		19
		Mulhouse	LEGT LOUIS ARMAND	3	4		7
		Reims	LPO GEORGES BRIERE	1			1
255	ELECTROTECHNIQUE	Haguenau	LEGTPI ALPHONSE HEINRICH - XAVIER NESSEL	20	13		33
		Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54	27	21		48
		Mulhouse	CFAI Alsace - Centre de Mulhouse	12	21		33
		Reims	LEGT FRANKLIN ROOSEVELT	13	14		27
		Saint-Dizier	ANTENNE DU CFAI CHAMPAGNE ARDENNE - POLE HAUTE-MARNE	11	10		21
		Strasbourg	LEGTPI LOUIS COUFFIGNAL	15	17		32
		Yutz	CFAI MOSELLE	21	21		42
343	ENVIRONNEMENT NUCLEAIRE	Obernai	CFA DU LPIC PAUL EMILE VICTOR	4	8		12
		Saint-Dizier	LP BLAISE PASCAL	2			2
		Thionville	CFA DU LP LA BRIQUERIE	3	8		11
223	ETUDE ET REALISATION D'OUTILLAGES DE MISE EN FORME DES MATERIAUX	Charleville-Mézières	ANTENNE DU CFAI DE CHAMPAGNE-ARDENNE		5		5
		Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54		7		7
225	EUROPLASTICS ET COMPOSITES, OPTION POP : PILOTAGE ET OPTIMISATION DE LA PRODUCTION	Langres	LPO DIDEROT	9			9
223	FONDERIE	Charleville-Mézières	LPO FRANCOIS BAZIN	4	6		10
		Nancy	CFA INTERREGIONAL DES TECHNOLOGIES HENRI LORITZ	7	9		16
250	INDUSTRIALISATION DES PRODUITS MECANIQUES	Haguenau	LEGTPI ALPHONSE HEINRICH - XAVIER NESSEL		7		7
		Jarny	CFA DU LPO JEAN ZAY		8		8
		Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54		10		10
		Rosières-près-Troyes	ANTENNE DU CFAI DE CHAMPAGNE ARDENNE		7		7

			Saint-Dizier	ANTENNE DU CFAI CHAMPAGNE ARDENNE - POLE HAUTE-MARNE		3		3
			Yutz	CFAI MOSELLE		12		12
	226	INDUSTRIES PAPETIERES OPTION PRODUCTION DES PATES, PAPIERS ET CARTONS	Gérardmer	CFA PAPETIER		12		12
	225	INDUSTRIES PLASTIQUES EUROPLASTIC A REFERENTIEL EUROPEEN	Charleville-Mézières	LPO FRANCOIS BAZIN		3		3
			Ingersheim	LETPI LAZARE DE SCHWENDI	3	7		10
			Sainte-Marguerite	CFA CCI DES VOSGES	7	5		12
			Saverne	LEGTPI DU HAUT-BARR	5			5
	250	MAINTENANCE DES SYSTEMES OPTION A SYSTEMES DE PRODUCTION	Charleville-Mézières	ANTENNE DU CFAI DE CHAMPAGNE-ARDENNE	24	26		50
			Colmar	CFAI Alsace - Centre de Colmar	44	35		79
			Eckbolsheim	CFAI ALSACE CENTRE D'ECKBOLSHEIM	31	25		56
			Henriville	ANTENNE DE CFAI CEFASIM	23	34		57
			Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54	52	59		111
			Reichshoffen	CFAI Alsace - Centre de Reichshoffen	12	9		21
			Reims	CFAI DE CHAMPAGNE ARDENNE	34	33		67
			Romilly-sur-Seine	LP DENIS DIDEROT	9	6		15
			Rosières-près-Troyes	ANTENNE DU CFAI DE CHAMPAGNE ARDENNE	17	17		34
			Saint-Dizier	LP BLAISE PASCAL	7	4		11
			Wissembourg	CFA DU LYCEE STANISLAS	14	12		26
			Yutz	CFAI MOSELLE	30	31		61
	250	MAINTENANCE DES SYSTEMES OPTION B SYSTEMES ENERGETIQUES ET FLUIDIQUES	Laxou	LPO EMMANUEL HERE	11	10		21
			Montigny-lès-Metz	CFA BATIMENT	14	9		23
			Rosières-près-Troyes	ANTENNE DU CFAI DE CHAMPAGNE ARDENNE	3			3
	343	METIERS DE L'EAU	Laneuveville-devant-Nancy	CFA METIERS DE L EAU ET DE L ENVIRONNEMENT	10	7		17
	220	PILOTAGES DE PROCEDES	Gérardmer	CFA PAPETIER	15			15
			Nancy	CFA AUTOMOBILE ET METIERS DE L INDUSTRIE	3			3
	221	QUALITE DANS LES INDUSTRIES ALIMENTAIRES ET LES BIO INDUSTRIES	Bétheny	CFA SANTE ET SCIENCES DE LA VIE	6	11		17
	201	SYSTEMES NUMERIQUES OPTION A : INFORMATIQUE ET RESEAUX	Eckbolsheim	CFAI ALSACE CENTRE D'ECKBOLSHEIM	11	8		19
			Jarny	CFA DU LPO JEAN ZAY	4	2		6
			Vitry-le-François	LPO FRANCOIS 1ER	3	5		8
	255	SYSTEMES NUMERIQUES OPTION B : ELECTRONIQUE ET COMMUNICATIONS	Mulhouse	LEGT LOUIS ARMAND	1	1		2
	255	SYSTEMES PHOTONIQUES	Saint-Louis	CFA DU LEGTP JEAN MERMOZ	2	2		4
	200	TECHNICO-COMMERCIAL	Nancy	CFA INTERREGIONAL DES TECHNOLOGIES HENRI LORITZ	13	11		24
			Saint-Dizier	ANTENNE DU CFAI CHAMPAGNE ARDENNE - POLE HAUTE-MARNE	2			2
			Saint-Louis	CFA DU LEGTP JEAN MERMOZ	2	4		6
			Sarreguemines	CFA HENRI NOMINE	8	4		12
			Sélestat	LEGTPI JEAN-BAPTISTE SCHWILGUE	6	4		10
			Strasbourg	CFA DE L'INSTITUT DE FORMATION PAR ALTERNANCE	8	7		15
	223	TRAITEMENTS DES MATERIAUX OPTION A : TRAITEMENTS THERMIQUES	Saint-Louis	CFA DU LEGTP JEAN MERMOZ	2	4		6
				Total BTS	**844**	**758**		**1 602**
BTSA	343	GESTION ET MAITRISE DE L'EAU	Obernai	CFA AGRICOLE	7	4		11
	221	SCIENCES ET TECHNOLOGIES DES ALIMENTS SPE ALIMENTS ET PROCESSUS TECHNOLOGIQUES	Maxéville	CFPPA PIXEREGOURT	8	8		16
				Total BTSA	**15**	**12**		**27**
DUT	255	GENIE ELECTRIQUE ET INFORMATIQUE INDUSTRIELLE GEII	Laneuveville-devant-Nancy	CFA METIERS DE L EAU ET DE L ENVIRONNEMENT	2	7		9
			Mulhouse	UDS IUT MULHOUSE	19	19		38
			Troyes	IUT DE TROYES	2	2		4
	200	GENIE INDUSTRIEL ET MAINTENANCE GIM	Schiltigheim	UNISTRA IUT LOUIS PASTEUR	27	27		54
	251	GENIE MECANIQUE ET PRODUCTIQUE GMP	Mulhouse	UDS IUT MULHOUSE	21	13		34
			Sarreguemines	CFA HENRI NOMINE	9	16		25
	200	QUALITE, LOGISTIQUE INDUSTRIELLE ET ORGANISATION	Haguenau	UNISTRA IUT DE HAGUENAU	12			12
			Laxou	CFA CCI 54	10	10		20

				Total DUT	**102**	**94**		**196**
				TOTAL NIVEAU III	**989**	**876**		**1 865**

NIVEAUX II-I

					1è année	2è année	3è année	total
autres dipl. niv I	343	HYGIENISTE DU TRAVAIL ET DE L'ENVIRONNEMENT	Nancy	CFA AGEFA PME LORRAINE	12	4		16
				Total autres diplômes niveau I	**12**	**12**	**12**	**12**
autres dipl. niv II	241	CHEF DE PRODUITS TEXTILES	Mulhouse	Institut Supérieur Textile Alsace	15			15
	200	RESPONSABLE DE SYSTEMES DE MANAGEMENT QUALITE-SECURITE-ENVIRONNEMENT	Colmar	ANTENNE DE CFA CCI CENTRE ALSACE	15			15
			Strasbourg	CFA DE L'INSTITUT DE FORMATION PAR ALTERNANCE	2			2
	220	RESPONSABLE EN UNITE DE PRODUCTION ET PROJETS INDUSTRIELS	Châlons-en-Champagne	INSTITUT SUPERIEUR DE PROMOTION INDUSTRIELLE	26	35		61
	200	RESPONSABLE MANAGEMENT DURABLE QUALITE SECURITE ENVIRONNEMENT	Laxou	CFA CCI 54	11			11
				Total autres diplômes niveau II	**69**	**35**		**104**
ING	220	INGENIEUR DIPLOME DE L'ECOLE EUROPEENNE D'INGENIEUR EN GENIE DES MATERIAUX DE L'INSTITUT NATIONAL POLYTECHNIQUE	Nancy	CFA INTERREGIONAL DES TECHNOLOGIES HENRI LORITZ	12	10	8	30
	251	INGENIEUR DIPLOME DE L'ECOLE NATIONALE D'INGENIEURS DE METZ, SPECIALITE MECANIQUE ET PRODUCTION, EN CONVENTION AVEC L'UNIVERSITE DE METZ	Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54	6	14	6	26
			Yutz	CFAI MOSELLE	24	22	25	71
	343	INGENIEUR DIPLOME DE L'ECOLE NATIONALE DU GENIE DE L'EAU ET DE L'ENVIRONNEMENT DE STRASBOURG	Strasbourg	ECOLE NATIONALE GENIE EAU ET ENVIRONNEMENT	26	24	23	73
	221	INGENIEUR DIPLOME DE L'ECOLE NATIONALE SUPERIEURE D'AGRONOMIE ET DES INDUSTRIES ALIMENTAIRES DE	Toul	CFA AGRICOLE DE MEURTHE ET MOSELLE			31	31
	251	INGENIEUR DIPLOME DE L'ECOLE NATIONALE SUPERIEURE D'ARTS ET METIERS EN CONVENTION AVEC L'UNIVERSITE DE REIMS, SPECIALITE MECANIQUE	Charleville-Mézières	INSTITUT DE FORMATION TECHNIQUE SUPERIEURE UNIVERSITE DE REI	31	30	28	89
	200	INGENIEUR DIPLOME DE L'ECOLE NATIONALE SUPERIEURE D'ARTS ET METIERS SPECIALITE MECATRONIQUE ET GENIE INDUSTRIEL	Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54	11			11
			Yutz	CFAI MOSELLE	10			10
	200	INGENIEUR DIPLOME DE L'ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DES MINES DE NANCY DE L'UNIVERSITE DE LORRAINE, SPECIALITE GENIE MECANIQUE	Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54	11	7	8	26
			Yutz	CFAI MOSELLE	7	6	7	20
	200	INGENIEUR DIPLOME DE L'ECOLE NATIONALE SUPERIEURE D'INGENIEURS SUD-ALSACE DE L'UNIVERSITE DE MULHOUSE, SPECIALITE GENIE INDUSTRIEL	Mulhouse	ENSISA	17	18	12	47
	255	INGENIEUR DIPLOME DE L'INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUEES DE STRASBOURG, SPECIALITE GENIE ELECTRIQUE	Strasbourg	INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUEES DE STRASBOURG INSA	13	16	19	48
	251	INGENIEUR DIPLOME DE L'INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUEES DE STRASBOURG, SPECIALITE MECANIQUE	Strasbourg	INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUEES DE STRASBOURG INSA	20	24	23	67
	250	INGENIEUR DIPLOME DE L'INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUEES DE STRASBOURG, SPECIALITE MECATRONIQUE	Strasbourg	INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUEES DE STRASBOURG INSA	6			6
	200	INGENIEUR DIPLOME DE L'UNIVERSITE DE TECHNOLOGIE DE TROYES, SPECIALITE MATERIAUX ET MECANIQUE	Charleville-Mézières	INSTITUT DE FORMATION TECHNIQUE SUPERIEURE UNIVERSITE DE REI	13			13
			Troyes	IUT DE TROYES	28	29	31	88
	201	INGENIEUR DIPLOME DE TELECOM PHYSIQUE STRASBOURG, DE L'UNIVERSITE STRASBOURG, SPECIALITE ELECTRONIQUE ET INFORMATIQUE INDUSTRIELLE	Illkirch Graffenstaden	UNISTRA TELECOM PHYSIQUE	16	13	14	43
	200	INGENIEUR DIPLOME DU CENTRE D'ETUDES SUPERIEURES INDUSTRIELLES	Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54	30	27	27	84
			Yutz	CFAI MOSELLE	21	25	32	78
	230	INGENIEUR DIPLOME DU CENTRE D'ETUDES SUPERIEURES INDUSTRIELLES, SPECIALITE BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	Lingolsheim	ANTENNE DE CFA CESI GRAND EST	47	39	36	122
	230	INGENIEUR DIPLOME DU CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS, SPECIALITE CONSTRUCTION ET AMENAGEMENT	Reims	CENTRE REGIONAL DU CNAM DE CHAMPAGNE ARDENNE	35	28	32	95
	200	INGENIEUR DIPLOME DU CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS SPECIALITE GENIE INDUSTRIEL	Nancy	CFA AGEFA PME LORRAINE	10	4		14
				Total Ingénieur	**394**	**336**	**362**	**1 092**
LIC PRO	255	AUTOMATIQUE ET INFORMATIQUE INDUSTRIELLE SPE SYSTEMES AUTOMATISES ET RESEAUX INDUSTRIELS	Laneuveville-devant-Nancy	CFA METIERS DE L EAU ET DE L ENVIRONNEMENT	19			19
	201	AUTOMATIQUE ET INFORMATIQUE INDUSTRIELLE SPE SYSTEMES AUTOMATISES ET RESEAUX INDUSTRIELS SARI	Mulhouse	UDS IUT MULHOUSE	12			12
	255	ELECTRICITE ET ELECTRONIQUE SPE GESTION DES RESEAUX HTA/BT ET ECLAIRAGE PUBLIC	Nancy	UNIVERSITE DE LORRAINE	6			6
	255	ELECTRICITE ET ELECTRONIQUE SPE MAITRISE ET QUALITE DE L'ENERGIE ELECTRIQUE	Reims	UFR SCIENCES EXACTES ET NATURELLES	1			1
	255	ELECTRICITE ET ELECTRONIQUE SPE QUALITE ET MAITRISE DE L'ENERGIE ELECTRIQUE	Strasbourg	UNISTRA UFR PHYSIQUE ET INGENIERIE	14			14
	255	ELECTRICITE ET ELECTRONIQUE SPE SYSTEMES ELECTRIQUES ET RESEAUX INDUSTRIELS	Haguenau	UNISTRA IUT DE HAGUENAU	26			26
	230	GENIE CIVIL ET CONSTRUCTION SPE CONSTRUCTION ET AMENAGEMENTS	Illkirch Graffenstaden	UNISTRA IUT ROBERT SCHUMAN	49			49
	230	GENIE CIVIL ET CONSTRUCTION SPE ENERGIES ET CONFORT	Illkirch Graffenstaden	UNISTRA IUT ROBERT SCHUMAN	11			11
	201	GESTION DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE SPE ACQUISITION DE DONNEES, QUALIFICATION D'APPAREILLAGES EN MILIEU INDUSTRIEL	Jarny	CFA DU LPO JEAN ZAY	12			12
	200	GESTION DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE SPE ANIMATEUR QUALITE ACTIVITES TERTIAIRES	Laxou	CFA CCI 54	17			17
	200	GESTION DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE SPE CONTROLE INDUSTRIEL ET MAINTENANCE DES INSTALLATIONS	Schiltigheim	UNISTRA IUT LOUIS PASTEUR	19			19
	200	GESTION DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE SPE LOGISTIQUE ET PERFORMANCE INDUSTRIELLES	Haguenau	UNISTRA IUT DE HAGUENAU	17			17
	200	GESTION DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE SPE MANAGEMENT DE LA QUALITE ET METROLOGIE	Mulhouse	UDS IUT MULHOUSE	22			22
	200	GESTION DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE SPE PROCEDES EN CONTROLE NON DESTRUCTIF	Nancy	CFA INTERREGIONAL DES TECHNOLOGIES HENRI LORITZ	15			15

	200	GESTION DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE SPE TECHNIQUES AVANCEES DE MAINTENANCE	Schiltigheim	UNISTRA IUT LOUIS PASTEUR	20			20
	221	INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE,ALIMENTATION SPE GENIE DES BIO-PRODUCTIONS ET DE L'AGRO-ALIMENTAIRE	Toul	CFA AGRICOLE DE MEURTHE ET MOSELLE	21			21
	221	INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE, ALIMENTATION SPE SECURITE DES ALIMENTS, DES PRODUITS BIOTECHNOLOGIQUES ET DE SANTE	Schiltigheim	UNISTRA IUT LOUIS PASTEUR	14			14
	221	INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE, ALIMENTATION SPE TRANSFORMATION ET VALORISATION DES AGRO-RESSOURCES	Reims	UFR SCIENCES EXACTES ET NATURELLES	2			2
	222	INDUSTRIES CHIMIQUES ET PHARMACEUTIQUES SPE CHIMIE, ANALYSE, CONTROLE	Illkirch Graffenstaden	UNISTRA IUT ROBERT SCHUMAN	27			27
	222	INDUSTRIES CHIMIQUES ET PHARMACEUTIQUES SPE CHIMIE DE SYNTHESE	Strasbourg	UNISTRA FACULTE DE CHIMIE	5			5
	222	INDUSTRIES CHIMIQUES ET PHARMACEUTIQUES SPE PROCEDES ET TECHNOLOGIE PHAMACEUTIQUES	Illkirch Graffenstaden	CFA DU LEEM APPRENTISSAGE ALSACE	12			12
	200	MAINTENANCE DES SYSTEMES PLURITECHNIQUES SPE TECHNIQUES AVANCEES DE MAINTENANCE	Châlons-en-Champagne	ANTENNE IUT DE REIMS	17			17
	251	MECANIQUE SPE MECANIQUE CONCEPTION INDUSTRIELLE	Mulhouse	UDS IUT MULHOUSE	13			13
	251	MECANIQUE SPE MECANIQUE OPTIMISATION DES PROCEDES DE FABRICATION	Mulhouse	UDS IUT MULHOUSE	4			4
	201	METIERS DE L'INDUSTRIE : MECATRONIQUE, ROBOTIQUE	Nancy	CFA AGEFA PME LORRAINE	5			5
	230	METIERS DU BTP : BATIMENT ET CONSTRUCTION	Reims	CENTRE REGIONAL DU CNAM DE CHAMPAGNE ARDENNE	12			12
	225	PLASTURGIE ET MATERIAUX COMPOSITES SPE APPLICATIONS INDUSTRIELLES DES MATERIAUX POLYMERES	Mulhouse	UDS IUT MULHOUSE	4			4
	220	PLASTURGIE ET MATERIAUX COMPOSITES SPE ECO-CONCEPTION EN PLASTURGIE ET COMPOSITES	Sainte-Marguerite	CFA CCI DES VOSGES	1			1
	201	PRODUCTION INDUSTRIELLE SPE AUTOMATISATION, INSTRUMENTATION ET CONDUITE DE PROCEDES	Laneuveville-devant-Nancy	CFA METIERS DE L EAU ET DE L ENVIRONNEMENT	12			12
	200	PRODUCTION INDUSTRIELLE SPE INSTALLATION D'EQUIPEMENTS INDUSTRIELS A L'INTERNATIONAL	Strasbourg	UNISTRA UFR PHYSIQUE ET INGENIERIE	12			12
	200	PRODUCTION INDUSTRIELLE SPE MAITRISE DES RISQUES INDUSTRIELS ET ENVIRONNEMENTAUX	Yutz	CFAI MOSELLE	1			1
	200	PRODUCTION INDUSTRIELLE SPE METHODES DE CONCEPTION ET DE PRODUCTION AVANCEES	Sarreguemines	CFA HENRI NOMINE	15			15
	251	PRODUCTION INDUSTRIELLE SPE PROTOTYPAGE DE PRODUIT ET D'OUTILLAGE	Strasbourg	UNISTRA UFR PHYSIQUE ET INGENIERIE	10			10
	201	PRODUCTION INDUSTRIELLE SPE ROBOTIQUE	Sarreguemines	CFA HENRI NOMINE	13			13
	200	PRODUCTION INDUSTRIELLE SPE TECHNIQUES ET TECHNOLOGIES AVANCEES DE MAINTENANCE	Maxéville	CFA DE L'INDUSTRIE 54	10			10
			Yutz	CFAI MOSELLE	15			15
	343	PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT SPE EAU : MESURE ET PROCEDES	Laneuveville-devant-Nancy	CFA METIERS DE L EAU ET DE L ENVIRONNEMENT	11			11
	223	TRANSFORMATION DES METAUX SPE METALLURGIE, TRAITEMENT DES ALLIAGES	Yutz	CFAI MOSELLE	11			11
				Total Licence Pro	**507**			**507**
MASTER PRO	221	BIOTECHNOLOGIES, MICROBIOLOGIE, ALIMENT, NUTRITION, ENVIRONNEMENT SPE INDUSTRIES LAITIERES	Toul	CFA AGRICOLE DE MEURTHE ET MOSELLE	11			11
	201	INGENIERIE DES SYSTEMES COMPLEXES SPE INGENIERIE SYSTEME PAR LA PRATIQUE	Laneuveville-devant-Nancy	CFA METIERS DE L EAU ET DE L ENVIRONNEMENT	5			5
	200	SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : ELECTRONIQUE, ELECTROTECHNIQUE, AUTOMATIQUE, INFORMATIQUE INDUSTRIELLE SPE SYSTEMES ANTI-POLLUTION	Reims	UFR SCIENCES EXACTES ET NATURELLES		1		1
	343	ECOTOXICOLOGIE ECOSYSTEMES SPE GENIE DE L'ENVIRONNEMENT	Laneuveville-devant-Nancy	CFA METIERS DE L EAU ET DE L ENVIRONNEMENT	14			14
	230	SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : GENIE CIVIL SPE CONSTRUCTION, ENVIRONNEMENT, MANAGEMENT	Nancy	UNIVERSITE DE LORRAINE	7			7
	230	SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : GENIE CIVIL SPE GEOTECHNIQUE, EAU, RISQUES	Nancy	UNIVERSITE DE LORRAINE	8			8
	230	SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : GENIE CIVIL SPE STRUCTURES, MATERIAUX, ENERGETIQUE DU BATIMENT	Nancy	UNIVERSITE DE LORRAINE	1			1
	200	SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : INGENIERIE DU DEVELOPPEMENT DURABLE SPE SURETE DE PROCEDES	Laneuveville-devant-Nancy	CFA METIERS DE L EAU ET DE L ENVIRONNEMENT	18	19		37
	201	SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : INGENIERIE ELECTRONIQUE, ELECTRONIQUE ET INFORMATIQUE INDUSTRIELLE SPE MESURE ET TRAITEMENT DE L'INFORMATION	Laneuveville-devant-Nancy	CFA METIERS DE L EAU ET DE L ENVIRONNEMENT	4			4
	222	SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : SCIENCES DU MEDICAMENT SPE ANALYSE DES MEDICAMENTS	Illkirch Graffenstaden	CFA DU LEEM APPRENTISSAGE ALSACE	15			15
	222	SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : SCIENCES DU MEDICAMENT SPE ASSURANCE QUALITE MICROBIOLOGIQUE DES PRODUITS DE SANTE	Illkirch Graffenstaden	CFA DU LEEM APPRENTISSAGE ALSACE	15			15
	222	SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : SCIENCES DU MEDICAMENT SPE INGENIERIE PHARMACEUTIQUE	Illkirch Graffenstaden	CFA DU LEEM APPRENTISSAGE ALSACE	26			26
	200	SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : SCIENCES POUR L'INGENIEUR SPE GENIE INDUSTRIEL	Strasbourg	UNISTRA UFR PHYSIQUE ET INGENIERIE	36	29		65
	250	SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : SCIENCES POUR L'INGENIEUR SPE MECATRONIQUE ET ENERGIE	Strasbourg	UNISTRA UFR PHYSIQUE ET INGENIERIE	2			2
				Total Master Pro	**162**	**49**		**211**
				TOTAL NIVEAU II-I	**1 144**	**432**	**374**	**1 926**

TOTAL GENERAL	**2 685**	**2 073**	**1 109**	**5 843**

SECTEUR DE L'INDUSTRIE - formations en lycées dans la Région Grand Est

rentrée 2016 : nombre d'élèves par lycée

sources : Système d'Informations sur la Formation des Apprentis (SIFA) MEN - DEPP - Rectorats des Académies de Reims et Strasbourg, Région Grand Est

formations dans les 3 territoires :
Alsace
Champagne-Ardenne
Lorraine

groupes de spécialités de formation concernés :

200, 201 - 220, 221, 222, 223, 225 - 250, 251, 253, 254, 255

322 - 343

NIVEAU V

diplôme	groupe	intitulé diplôme	commune de formationn		établissement de formation	année de formation 1è année	2è année	3è année	total
CAP EN 1 AN	201	CONDUCT. INSTALLATIONS PRODUCTION	Sedan	Pu	LP JEAN BAPTISTE CLEMENT	10			10
					TOTAL CAP EN 1 AN	10			10
CAP EN 2 ANS	201	1CAP2 MPA CONDUCT INSTALLATION PROD	Bischwiller	Pu	LPIC PHILIPPE-CHARLES GOULDEN	6			6
			Ingersheim		LETPI LAZARE DE SCHWENDI	10			10
			Strasbourg		LEGTPI MARCEL RUDLOFF	12			12
	201	1CAP2 ULIS CONDUCT INSTALLATIONS PROD	Bischwiller	Pu	LPIC PHILIPPE-CHARLES GOULDEN	2			2
	201	2CAP2 MPA CONDUCT INSTALLATION. PROD	Bischwiller	Pu	LPIC PHILIPPE-CHARLES GOULDEN		8		8
			Ingersheim		LETPI LAZARE DE SCHWENDI		7		7
			Strasbourg		LEGTPI MARCEL RUDLOFF		13		13
	201	2CAP2 ULIS MPA CONDUCT INSTALLATION PROD	Ingersheim	Pu	LETPI LAZARE DE SCHWENDI		1		1
	201	CONDUCT. INSTALLATIONS PRODUCTION	Bar-le-Duc	Pu	LP EMILE ZOLA	6			6
			Épernay		LPO EUROPEEN STEPHANE HESSEL	8	15		23
			Forbach		LPO BLAISE PASCAL	12	9		21
			Freyming-Merlebach		LP PIERRE ET MARIE CURIE	5			5
			Hayange		LP MARYSE BASTIE	10			10
			Marly		LYCEE ANDRE CITROEN	11			11
			Nancy		LP PAUL LOUIS CYFFLE	12			12
			Saint-Avold		LPO CHARLES JULLY	10	8		18
			Sarreguemines		LPO HENRI NOMINE	15	13		28
			Saverne		LPIC JULES VERNE	9	8		17
			Thionville		LPO LE BRIQUERIE	10	11		21
			Tomblaine		LP MARIE MARVINGT	9			9
	254	SERRURIER METALLIER	Boulay-Moselle	Pri	LP INTERENTREPRISE	14	12		26
			Charleville-Mézières	Pu	LP ARMAND MALAISE	13	11		24
			Épernay		LPO EUROPEEN STEPHANE HESSEL	14	11		25
			Montigny-lès-Metz		LP DES METIERS DU BATIMENT ET TRAVAUX PuS	10	12		22
			Nancy		LP JEAN PROUVE	14	15		29
			Romilly-sur-Seine		LP DENIS DIDEROT	13	13		26
			Saint-Avold		LPO CHARLES JULLY	6	6		12
			Saint-Dié-des-Vosges		LPO GEORGES BAUMONT	13	11		24
			Thionville		LPO LE BRIQUERIE	7	16		23
			Verny		EREA		6		6
			Wissembourg		LEGTP STANISLAS	13	8		21
					TOTAL CAP EN 2 ANS	264	214		478
MENTION COMPLEMENTAIRE	254	SOUDAGE	Bar-le-Duc	Pu	LP LIGIER RICHIER	14			14
			Nancy		LP JEAN PROUVE	8			8
					TOTAL MENTION COMPLEMENTAIRE	22			22
					TOTAL NIVEAU V	286	214		500

NIVEAU IV

diplôme	groupe	intitulé diplôme	commune de formationn		établissement de formation	année de formation 1è année	2è année	3è année	total
BAC PROFESSIONNEL EN 3 ANS	200	ETUD.DEFINITION PRDTS INDUSTRIELS	Dombasle-sur-Meurthe	Pu	LP ENTRE MEURTHE ET SANON	6			6
			Flavigny-sur-Moselle	Pu	EREA	25			25
			Metz	Pu	LP RENE CASSIN	12			12
			Nancy	Pri	LP MARIE IMMACULEE	17			17
			Reims	Pri	LPO ST JEAN BAPTISTE DE LA SALLE	16	13	15	44
			Saint-Avold	Pu	LPO CHARLES JULLY	5			5
			Saint-Dié-des-Vosges	Pri	LP NOTRE DAME DE LA PROVIDENCE	1	1	1	3

		Sarrebourg	Pu	LP DOMINIQUE LABROISE	4			4
		Sarreguemines	Pu	LPO HENRI NOMINE	8			8
		Thionville	Pu	LPO LE BRIQUERIE	8			8
		Verdun	Pu	LP ALAIN FOURNIER	10			10
201	PILOTE DE LIGNE DE PRODUCTION	Épernay	Pu	LPO EUROPEEN STEPHANE HESSEL	14	14	12	40
		Épinal	Pu	LPO PIERRE MENDES FRANCE	12	5	8	25
		Obernai	Pu	LPIC PAUL-EMILE VICTOR	11			11
		Rombas	Pu	LPO JULIE DAUBIE			2	2
		Saint-Avold	Pu	LPO CHARLES JULLY	24	22	22	68
		Sedan	Pu	LP JEAN BAPTISTE CLEMENT		7	5	12
220	PROC. CHIMIE EAU PAPIERS-CARTONS	Dombasle-sur-Meurthe	Pu	LP ENTRE MEURTHE ET SANON	15	12	13	40
		Mulhouse	Pu	LEGTPI LAURENT DE LAVOISIER	23	23	22	68
		Obernai	Pu	LPIC PAUL-EMILE VICTOR	6	11	11	28
		Saint-Avold	Pu	LPO CHARLES JULLY	17	17	15	49
223	TRAITEMENTS DES MATERIAUX	Reims	Pu	LEGT FRANKLIN ROOSEVELT	15	11	7	33
225	PLASTIQUES ET COMPOSITES	Charleville-Mézières	Pu	LPO FRANCOIS BAZIN		13	8	21
		Creutzwald	Pu	LEGT FELIX MAYER	9	17	10	36
		Épernay	Pu	LPO EUROPEEN STEPHANE HESSEL	8	10	8	26
		Ingersheim	Pu	LETPI LAZARE DE SCHWENDI	12	6	11	29
		Langres	Pu	LPO DIDEROT	14	6	12	32
		Saverne	Pu	LEGTPI DU HAUT-BARR	22	20	14	56
250	MAINTENANCE EQUIPEMENTS INDUST.	Altkirch	Pu	LEGTPIC JEAN-JACQUES HENNER	24	20	24	68
		Bar-le-Duc	Pu	LP LIGIER RICHIER	16	9	7	32
		Boulay-Moselle	Pri	LP INTERENTREPRISE	12	18	9	39
		Châlons-en-Champagne	Pu	LPO ETIENNE OEHMICHEN	15	12	14	41
		Chaumont	Pu	LP EUGENE DECOMBLE	13	12	10	35
		Épinal	Pu	LPO PIERRE MENDES FRANCE	15	11	12	38
		Forbach	Pu	LPO BLAISE PASCAL	21	23	20	64
		Guebwiller	Pu	LEGTPI THEODORE DECK	20	22	23	65
		Ingersheim	Pu	LETPI LAZARE DE SCHWENDI	10	12	14	36
		Jarny	Pu	LPO JEAN ZAY	15	16	14	45
		Longwy	Pu	LPO ALFRED MEZIERES	6	10	8	24
		Mulhouse	Pu	LP CHARLES STOESSEL	23	22	17	62
		Nancy	Pri	LP CHARLES DE FOUCAULD	12	14	11	37
		Neufchâteau	Pu	LPO PIERRE ET MARIE CURIE	14	15	9	38
		Obernai	Pu	LPIC PAUL-EMILE VICTOR	10	11	11	32
		Pont-à-Mousson	Pu	LPO JEAN HANZELET	30	25	27	82
		Reims	Pu	LPO GEORGES BRIERE	56	43	51	150
		Reims	Pri	LPO ST JEAN BAPTISTE DE LA SALLE	13	8	7	28
		Rombas	Pu	LPO JULIE DAUBIE	15	11	7	33
		Romilly-sur-Seine	Pu	LP DENIS DIDEROT	13	9	12	34
		Saint-Avold	Pu	LPO CHARLES JULLY	31	30	31	92
		Saint-Dié-des-Vosges	Pu	LPO GEORGES BAUMONT	10	12	10	32
		Saint-Dizier	Pu	LP BLAISE PASCAL	12	12	12	36
		Saint-Louis	Pu	LEGTP JEAN MERMOZ	11	13	13	37
		Sarreguemines	Pu	LPO HENRI NOMINE	28	29	29	86
		Sarre-Union	Pu	LEGTP GEORGES IMBERT	10	12	8	30
		Saverne	Pu	LPIC JULES VERNE	12	13	9	34
		Schiltigheim	Pri	LP CHARLES DE FOUCAULD	22	20	12	54
		Schirmeck	Pu	LP HAUTE BRUCHE		7	9	16
		Sedan	Pu	LP JEAN BAPTISTE CLEMENT	27	23	21	71
		Sélestat	Pu	LEGTPI JEAN-BAPTISTE SCHWILGUE	20	23	18	61
		Sézanne	Pu	LPO LA FONTAINE DU VE	14	13	16	43
		Stenay	Pu	LPO ALFRED KASTLER	13	15	9	37
		Strasbourg	Pu	LEGTPI MARCEL RUDLOFF	24	23	24	71
		Thann	Pu	LPIC CHARLES POINTET	12	12	11	35
		Thionville	Pu	LPO LE BRIQUERIE	14	13	7	34
		Toul	Pu	LP REGIONAL DU TOULOIS	17	15	13	45
		Troyes	Pu	LPO LES LOMBARDS	15	15	13	43
		Vitry-le-François	Pu	LPO FRANCOIS 1ER	10	13	13	36
		Wissembourg	Pu	LEGTP STANISLAS	20	20	18	58

250	MICROTECHNIQUES	Marly	Pu	LYCEE ANDRE CITROEN	20	23	22	65
251	1ERPRO TECHNICIEN D USINAGE EUROP	Mulhouse	Pu	LP CHARLES STOESSEL		5		5
251	2NDPRA MET USINAGE ET CHAUDRONNERIE	Colmar	Pu	LEGTPI BLAISE PASCAL	35			35
251	2NDPRO METIERS USINAGE CHAUDR SPORTIF	Colmar	Pu	LEGTPI BLAISE PASCAL	4			4
251	TECHNICIEN D'USINAGE	Bischwiller	Pu	LPIC PHILIPPE-CHARLES GOULDEN	21	22	19	62
		Boulay-Moselle	Pri	LP INTERENTREPRISE	10	16		26
		Châlons-en-Champagne	Pu	LPO ETIENNE OEHMICHEN	12	9	9	30
		Chaumont	Pu	LP EUGENE DECOMBLE	6	4	4	14
		Colmar	Pu	LEGTPI BLAISE PASCAL		11	14	25
		Commercy	Pu	LPO HENRI VOGT	13	15	13	41
		Forbach	Pu	LPO BLAISE PASCAL	21	24	23	68
		Lunéville	Pu	LPO JACQUES-MARIE BOUTET DE MONVEL	15	15	16	46
		Molsheim	Pu	LEGTPI LOUIS MARCHAL	11	13	12	36
		Mulhouse	Pu	LP CHARLES STOESSEL	11	9	12	32
		Saint-Dié-des-Vosges	Pu	LPO GEORGES BAUMONT	10	10	10	30
		Saint-Louis	Pu	LEGTP JEAN MERMOZ	12	12	10	34
		Sarreguemines	Pu	LPO HENRI NOMINE	20	19	24	63
		Saverne	Pu	LPIC JULES VERNE	12	10	10	32
		Strasbourg	Pu	LEGTPI LOUIS COUFFIGNAL	22	18	15	55
		Thionville	Pu	LPO LE BRIQUERIE	14	10	6	30
		Verdun	Pu	LPO JEAN AUGUSTE MARGUERITTE	18	10	14	42
251	TECHNICIEN OUTILLEUR	Guebwiller	Pu	LEGTPI THEODORE DECK	11	10	11	32
		Thaon-les-Vosges	Pu	LP EMILE GALLE	11	7	9	27
253	AERONAUTIQUE 2NDE COMMUNE	Jarny	Pu	LPO JEAN ZAY	24			24
253	AERONAUTIQUE OPTION AVIONIQUE	Jarny	Pu	LPO JEAN ZAY		9		9
253	AERONAUTIQUE OPTION SYSTEMES	Jarny	Pu	LPO JEAN ZAY		13		13
254	2NDPRO TEC CHAU IND EURO	Pulversheim	Pu	LEGTP CHARLES DE GAULLE	1			1
254	TECH.CHAUDRONNERIE INDUSTRIELLE	Bar-le-Duc	Pu	LP LIGIER RICHIER	15	16	14	45
		Boulay-Moselle	Pri	LP INTERENTREPRISE	16	15	13	44
		Colmar	Pu	LEGTPI BLAISE PASCAL		24	14	38
		Landres	Pu	LP JEAN MORETTE	15	14	11	40
		Molsheim	Pu	LEGTPI LOUIS MARCHAL	22	23	17	62
		Nancy	Pu	LP JEAN PROUVE	12	11	15	38
		Pulversheim	Pu	LEGTP CHARLES DE GAULLE	19	17	12	48
		Reims	Pu	LP GUSTAVE EIFFEL	15	9	15	39
		Saint-Dié-des-Vosges	Pu	LPO GEORGES BAUMONT	13	15	14	42
		Sarre-Union	Pu	LEGTP GEORGES IMBERT	8	7	7	22
		Sedan	Pu	LP JEAN BAPTISTE CLEMENT	14	15	8	37
		Thionville	Pu	LPO LE BRIQUERIE	23	22	14	59
		Vitry-le-François	Pu	LPO FRANCOIS 1ER	13	15	12	40
255	1ERPRO SEN EUROPENNE	Illkirch Graffenstaden	Pu	LETPAG JOHANNES GUTENBERG		4		4
255	2NDPRO ULIS SEN	Chaumont	Pu	LP EUGENE DECOMBLE		14	14	28
		Reims	Pu	LPO GEORGES BRIERE		14	13	27
		Troyes	Pu	LPO LES LOMBARDS		15	15	30
255	ELECTROTEC. ENERG. EQUIP.COMMUNIC	Altkirch	Pu	LEGTPIC JEAN-JACQUES HENNER		29	29	58
		Art-sur-Meurthe	Pri	LP SAINT MICHEL		13	7	20
		Bar-le-Duc	Pu	LP LIGIER RICHIER		10	12	22
		Bar-sur-Aube	Pu	LPO GASTON BACHELARD		13	9	22
		Bischwiller	Pu	LPIC PHILIPPE-CHARLES GOULDEN		15	16	31
		Bitche	Pu	LPO LOUIS CASIMIR TEYSSIER		11	13	24
		Châlons-en-Champagne	Pu	LPO ETIENNE OEHMICHEN		24	30	54
		Châlons-en-Champagne	Pri	LPO FREDERIC OZANAM		11	9	20
		Chaumont	Pu	LP EUGENE DECOMBLE		20	20	40
		Commercy	Pu	LPO HENRI VOGT		18	19	37
		Épernay	Pu	LPO EUROPEEN STEPHANE HESSEL		13	15	28
		Épinal	Pu	LPO PIERRE MENDES FRANCE		40	40	80
		Freyming-Merlebach	Pu	LPO ERNEST CUVELETTE		15	19	34
		Guebwiller	Pu	LEGTPI THEODORE DECK		15	14	29
		Haguenau	Pu	LEGTPI ALPHONSE HEINRICH - XAVIER NESSEL		23	23	46
		Illkirch Graffenstaden	Pu	LETP BATIMENT EDOUARD LE CORBUSIER		22	20	42
		Ingersheim	Pu	LETPI LAZARE DE SCHWENDI		23	19	42

		Jarny	Pu	LPO JEAN ZAY		19	28	47
		Landres	Pu	LP JEAN MORETTE		14	15	29
		Longwy	Pu	LPO ALFRED MEZIERES		20	22	42
		Lunéville	Pu	LPO JACQUES-MARIE BOUTET DE MONVEL		29	31	60
		Marly	Pu	LYCEE ANDRE CITROEN		15	22	37
		Masevaux	Pu	LPIC JOSEPH VOGT		14	13	27
		Metz	Pu	LPO LOUIS DE CORMONTAIGNE		47	46	93
		Molsheim	Pu	LEGTPI LOUIS MARCHAL		41	39	80
		Mulhouse	Pu	LP CHARLES STOESSEL		24	24	48
		Nancy	Pu	LP JEAN PROUVE		42	41	83
		Pompey	Pu	LP BERTRAND SCHWARTZ		15	18	33
		Pont-à-Mousson	Pu	LPO JEAN HANZELET		29	24	53
		Pulversheim	Pu	LEGTP CHARLES DE GAULLE		23	24	47
		Reims	Pu	LPO GEORGES BRIERE		22	30	52
		Reims	Pri	LPO ST JEAN BAPTISTE DE LA SALLE		11	16	27
		Remiremont	Pu	LP CAMILLE CLAUDEL		18	16	34
		Rethel	Pu	LPO PAUL VERLAINE		29	22	51
		Revin	Pu	LPO JEAN MOULIN		24	33	57
		Rombas	Pu	LPO JULIE DAUBIE		18	28	46
		Saint-Avold	Pu	LPO CHARLES JULLY		55	51	106
		Saint-Dié-des-Vosges	Pu	LPO GEORGES BAUMONT		25	19	44
		Saint-Dizier	Pu	LP BLAISE PASCAL		26	23	49
		Saint-Dizier	Pri	LP ESTIC		10	1	11
		Saint-Louis	Pu	LEGTP JEAN MERMOZ		24	24	48
		Sarrebourg	Pu	LP DOMINIQUE LABROISE		24	19	43
		Sarreguemines	Pu	LPO HENRI NOMINE		29	34	63
		Sarre-Union	Pu	LEGTP GEORGES IMBERT		8	12	20
		Saverne	Pu	LPIC JULES VERNE		23	19	42
		Schiltigheim	Pri	LP CHARLES DE FOUCAULD		22	18	40
		Schirmeck	Pu	LP HAUTE BRUCHE		12	9	21
		Sedan	Pu	LP JEAN BAPTISTE CLEMENT		29	23	52
		Sélestat	Pu	LEGTPI JEAN-BAPTISTE SCHWILGUE		26	28	54
		Sézanne	Pu	LPO LA FONTAINE DU VE		15	14	29
		Strasbourg	Pu	LEGTPI LOUIS COUFFIGNAL		24	22	46
		Strasbourg	Pu	LEGTPI MARCEL RUDLOFF		47	46	93
		Thionville	Pu	LPO LE BRIQUERIE		46	47	93
		Toul	Pu	LP REGIONAL DU TOULOIS		22	19	41
		Troyes	Pu	LPO LES LOMBARDS		21	20	41
		Troyes	Pri	LP LA SALLE		17	23	40
		Verdun	Pu	LPO JEAN AUGUSTE MARGUERITTE		21	19	40
		Vitry-le-François	Pu	LPO FRANCOIS 1ER		15	12	27
		Wissembourg	Pu	LEGTP STANISLAS		23	24	47
255	METIERS ELECT. ENVIRON. CONNECTES	Altkirch	Pu	LEGTPIC JEAN-JACQUES HENNER	30			30
		Art-sur-Meurthe	Pri	LP SAINT MICHEL	8			8
		Bar-le-Duc	Pu	LP LIGIER RICHIER	11			11
		Bar-sur-Aube	Pu	LPO GASTON BACHELARD	15			15
		Bischwiller	Pu	LPIC PHILIPPE-CHARLES GOULDEN	14			14
		Bitche	Pu	LPO LOUIS CASIMIR TEYSSIER	9			9
		Châlons-en-Champagne	Pu	LPO ETIENNE OEHMICHEN	29			29
		Châlons-en-Champagne	Pri	LPO FREDERIC OZANAM	8			8
		Chaumont	Pu	LP EUGENE DECOMBLE	14			14
		Commercy	Pu	LPO HENRI VOGT	11			11
		Épernay	Pu	LPO EUROPEEN STEPHANE HESSEL	12			12
		Épinal	Pu	LPO PIERRE MENDES FRANCE	45			45
		Freyming-Merlebach	Pu	LPO ERNEST CUVELETTE	14			14
		Guebwiller	Pu	LEGTPI THEODORE DECK	13			13
		Haguenau	Pu	LEGTPI ALPHONSE HEINRICH - XAVIER NESSEL	23			23
		Illkirch Graffenstaden	Pu	LETP BATIMENT EDOUARD LE CORBUSIER	22			22
		Ingersheim	Pu	LETPI LAZARE DE SCHWENDI	23			23
		Jarny	Pu	LPO JEAN ZAY	24			24
		Landres	Pu	LP JEAN MORETTE	15			15

	Longwy	Pu	LPO ALFRED MEZIERES	23			23
	Lunéville	Pu	LPO JACQUES-MARIE BOUTET DE MONVEL	30			30
	Marly	Pu	LYCEE ANDRE CITROEN	23			23
	Masevaux	Pu	LPIC JOSEPH VOGT	8			8
	Metz	Pu	LPO LOUIS DE CORMONTAIGNE	42			42
	Molsheim	Pu	LEGTPI LOUIS MARCHAL	36			36
	Mulhouse	Pu	LP CHARLES STOESSEL	24			24
	Nancy	Pu	LP JEAN PROUVE	38			38
	Pompey	Pu	LP BERTRAND SCHWARTZ	19			19
	Pont-à-Mousson	Pu	LPO JEAN HANZELET	30			30
	Pulversheim	Pu	LEGTP CHARLES DE GAULLE	23			23
	Reims	Pu	LPO GEORGES BRIERE	25			25
	Reims	Pri	LPO ST JEAN BAPTISTE DE LA SALLE	15			15
	Remiremont	Pu	LP CAMILLE CLAUDEL	17			17
	Rethel	Pu	LPO PAUL VERLAINE	29			29
	Revin	Pu	LPO JEAN MOULIN	18			18
	Rombas	Pu	LPO JULIE DAUBIE	22			22
	Saint-Avold	Pu	LPO CHARLES JULLY	54			54
	Saint-Dié-des-Vosges	Pu	LPO GEORGES BAUMONT	29			29
	Saint-Dizier	Pu	LP BLAISE PASCAL	18			18
	Saint-Dizier	Pri	LP ESTIC	11			11
	Saint-Louis	Pu	LEGTP JEAN MERMOZ	24			24
	Sarrebourg	Pu	LP DOMINIQUE LABROISE	21			21
	Sarreguemines	Pu	LPO HENRI NOMINE	30			30
	Sarre-Union	Pu	LEGTP GEORGES IMBERT	10			10
	Saverne	Pu	LPIC JULES VERNE	24			24
	Schiltigheim	Pri	LP CHARLES DE FOUCAULD	19			19
	Schirmeck	Pu	LP HAUTE BRUCHE	17			17
	Sedan	Pu	LP JEAN BAPTISTE CLEMENT	29			29
	Sélestat	Pu	LEGTPI JEAN-BAPTISTE SCHWILGUE	29			29
	Sézanne	Pu	LPO LA FONTAINE DU VE	15			15
	Strasbourg	Pu	LEGTPI LOUIS COUFFIGNAL	24			24
	Strasbourg	Pu	LEGTPI MARCEL RUDLOFF	48			48
	Thionville	Pu	LPO LE BRIQUERIE	49			49
	Toul	Pu	LP REGIONAL DU TOULOIS	21			21
	Troyes	Pu	LPO LES LOMBARDS	25			25
	Troyes	Pri	LP LA SALLE	12			12
	Verdun	Pu	LPO JEAN AUGUSTE MARGUERITTE	24			24
	Vitry-le-François	Pu	LPO FRANCOIS 1ER	13			13
	Wissembourg	Pu	LEGTP STANISLAS	24			24
255 SYSTEMES ELECTRONIQUES NUMERIQUES	Bar-le-Duc	Pu	LP LIGIER RICHIER		23	11	34
	Bischwiller	Pu	LPIC PHILIPPE-CHARLES GOULDEN		23	8	31
	Colmar	Pri	LP INSTITUTION SAINT JEAN		20	18	38
	Illkirch Graffenstaden	Pu	LETPAG JOHANNES GUTENBERG		23	27	50
	Jarny	Pu	LPO JEAN ZAY		24	22	46
	Metz	Pu	LPO LOUIS DE CORMONTAIGNE		41	42	83
	Mulhouse	Pu	LP CHARLES STOESSEL		24	24	48
	Nancy	Pu	LP JEAN PROUVE		42	41	83
	Nancy	Pri	LP PIERRE DE COUBERTIN		30	29	59
	Reims	Pu	LPO GEORGES BRIERE		23	21	44
	Reims	Pri	LPO ST JEAN BAPTISTE DE LA SALLE		20	12	32
	Saint-Dié-des-Vosges	Pu	LPO GEORGES BAUMONT		16	16	32
	Sainte-Marie-aux-Mines	Pu	LEGTP LOUISE WEISS		18	20	38
	Sarrebourg	Pu	LPO MANGIN		21	24	45
	Schiltigheim	Pri	LP CHARLES DE FOUCAULD		25	27	52
	Sedan	Pu	LP JEAN BAPTISTE CLEMENT		26	30	56
	Stiring-Wendel	Pu	LPO CONDORCET		24	21	45
	Strasbourg	Pu	LEGTPI LOUIS COUFFIGNAL		24	23	47
	Thann	Pu	LPIC CHARLES POINTET		36	35	71
	Thionville	Pu	LPO LE BRIQUERIE		43	41	84
	Troyes	Pri	LP LA SALLE		16	16	32

255	SYSTEMES NUMERIQUES 2NDE COMMUNE	Bar-le-Duc	Pu	LP LIGIER RICHIER	14			14
		Bischwiller	Pu	LPIC PHILIPPE-CHARLES GOULDEN	15			15
		Chaumont	Pu	LP EUGENE DECOMBLE	24			24
		Colmar	Pri	LP INSTITUTION SAINT JEAN	22			22
		Illkirch Graffenstaden	Pu	LETPAG JOHANNES GUTENBERG	25			25
		Jarny	Pu	LPO JEAN ZAY	24			24
		Metz	Pu	LPO LOUIS DE CORMONTAIGNE	45			45
		Mulhouse	Pu	LP CHARLES STOESSEL	24			24
		Nancy	Pu	LP JEAN PROUVE	45			45
		Nancy	Pri	LP PIERRE DE COUBERTIN	23			23
		Reims	Pu	LPO GEORGES BRIERE	55			55
		Reims	Pri	LPO ST JEAN BAPTISTE DE LA SALLE	26			26
		Saint-Dié-des-Vosges	Pu	LPO GEORGES BAUMONT	15			15
		Sainte-Marie-aux-Mines	Pu	LEGTP LOUISE WEISS	14			14
		Sarrebourg	Pu	LPO MANGIN	23			23
		Schiltigheim	Pri	LP CHARLES DE FOUCAULD	26			26
		Sedan	Pu	LP JEAN BAPTISTE CLEMENT	45			45
		Stiring-Wendel	Pu	LPO CONDORCET	23			23
		Strasbourg	Pu	LEGTPI LOUIS COUFFIGNAL	24			24
		Thann	Pu	LPIC CHARLES POINTET	36			36
		Thionville	Pu	LPO LE BRIQUERIE	45			45
		Troyes	Pu	LPO LES LOMBARDS	15			15
		Troyes	Pri	LP LA SALLE	30			30
255	TLEPRO ELEC ENER EQUIP COMM ULIS	Chaumont	Pu	LP EUGENE DECOMBLE		12	12	24
		Reims	Pu	LPO GEORGES BRIERE		12	15	27
		Sedan	Pu	LP JEAN BAPTISTE CLEMENT		12	5	17
		Troyes	Pri	LP LA SALLE		8	7	15
322	2NPDRO REAL PR IMPR PLURIM 2COM EURO	Illkirch Graffenstaden	Pu	LETPAG JOHANNES GUTENBERG	5			5
322	REAL.PR.IMPR.PLURIM. 2NDE COMMUNE	Illkirch Graffenstaden	Pu	LETPAG JOHANNES GUTENBERG	41			41
		Nancy	Pu	LP PAUL LOUIS CYFFLE	30			30
		Reims	Pu	LPO GEORGES BRIERE	37			37
		Saint-Dié-des-Vosges	Pri	LP NOTRE DAME DE LA PROVIDENCE	8			8
322	REAL.PR.IMPR.PLURI.OPTA.PR.GRAPH.	Illkirch Graffenstaden	Pu	LETPAG JOHANNES GUTENBERG		5	2	7
		Nancy	Pu	LP PAUL LOUIS CYFFLE		18	17	35
		Reims	Pu	LPO GEORGES BRIERE		26	26	52
		Saint-Dié-des-Vosges	Pri	LP NOTRE DAME DE LA PROVIDENCE		7	10	17
322	REAL.PR.IMPR.PLURI.OPTB.PR.IMPR.	Illkirch Graffenstaden	Pu	LETPAG JOHANNES GUTENBERG		41	46	87
		Nancy	Pu	LP PAUL LOUIS CYFFLE		9	11	20
		Reims	Pu	LPO GEORGES BRIERE		9	11	20
322	REAL.PR.IMPR.PLURI.OPTB.PR.IMPR. EUROP	Illkirch Graffenstaden	Pu	LETPAG JOHANNES GUTENBERG		4		4
343	1ERPRO TEC INTERV SUR INST NUCL EUROP	Obernai	Pu	LPIC PAUL-EMILE VICTOR		5		5
343	2NDPRO TECHN D INT SUR INSTALL NUCL EURO	Obernai	Pu	LPIC PAUL-EMILE VICTOR	6			6
343	TECHN.D'INTERV.SUR INSTALL. NUCL.	Obernai	Pu	LPIC PAUL-EMILE VICTOR	1	5	7	13
		Saint-Dizier	Pu	LP BLAISE PASCAL	12	13	15	40
				TOTAL BAC PROFESSIONNEL 3ANS	**3 618**	**3 469**	**3 284**	**10 371**
				TOTAL NIVEAU IV	**3 618**	**3 469**	**3 284**	**10 371**

NIVEAU III

diplôme	groupe	intitulé diplôme	commune de formationn		établissement de formation	année de formation 1è année	2è année	3è année	total
BTS AGRICOLE EN 2 ANS	221	ANALYSES AGRI BIOLOG ET BIOTECHNO	Thillois	Pri	LYCEE AGRICOLE PRIVE REIMS THILLOIS	37	30		67
	221	STA ALIMENTS PROCESSUS TECHNO	Malzéville	Pu	LEGTA NANCY PIXERECOURT	21	16		37
			Somme-Vesle	Pu	LEGTPA DE CHALONS EN CHAMPAGNE	12	9		21
			Wintzenheim	Pu	EPLEFPA LES SILLONS DE HAUTE ALSACE LYCEE DU PFLIXBOURG	17			17
	343	GESTION-MAITRISE-EAU	Courcelles-Chaussy	Pu	LEGTA	19	13		32
			Obernai	Pu	LEGTA	21	17		38
			Sainte-Maure	Pri	LYCEE AGRICOLE PRIVE SAINTE MAURE	22	13		35
					TOTAL BTS AGRICOLE	**149**	**98**		**247**
BTS EN 2 ANS	200	CONCEPTION DE PRODUITS INDUSTRIEL	Charleville-Mézières	Pu	LPO FRANCOIS BAZIN		18		18
			Metz	Pu	LEGT LOUIS VINCENT		14		14
			Nancy	Pu	LEGT HENRI LORITZ		15		15
			Saint-Avold	Pu	LPO CHARLES JULLY		16		16

		Saint-Louis	Pu	LEGTP JEAN MERMOZ		22		22
		Strasbourg	Pu	LEGTPI LOUIS COUFFIGNAL		22		22
		Charleville-Mézières	Pu	LPO FRANCOIS BAZIN	22			22
		Colmar	Pu	LEGTPI BLAISE PASCAL	12			12
		Metz	Pu	LEGT LOUIS VINCENT	15			15
		Nancy	Pu	LEGT HENRI LORITZ	15			15
		Saint-Avold	Pu	LPO CHARLES JULLY	14			14
		Saint-Louis	Pu	LEGTP JEAN MERMOZ	21			21
		Strasbourg	Pu	LEGTPI LOUIS COUFFIGNAL	20			20
200	TECHNICO-COMMERCIAL	Charleville-Mézières	Pu	LPO FRANCOIS BAZIN	20	15		35
		Épinal	Pri	LEGT NOTRE DAME SAINT JOSEPH	22	18		40
		Haguenau	Pri	LEGT INSTITUT STE PHILOMENE	29	16		45
		Molsheim	Pu	LEGT HENRI MECK	19	18		37
		Remiremont	Pu	LPO ANDRE MALRAUX	13	11		24
		Romilly-sur-Seine	Pu	LEGT F. ET I. JOLIOT CURIE	23	19		42
		Saint-Louis	Pu	LEGTP JEAN MERMOZ	22	16		38
		Sarreguemines	Pu	LPO HENRI NOMINE	24	13		37
		Sélestat	Pu	LEGTPI JEAN-BAPTISTE SCHWILGUE	21	19		40
201	CONCEPT.ET REAL.SYST.AUTOMATIQUES	Colmar	Pu	LEGTPI BLAISE PASCAL	11	15		26
		Épinal	Pu	LPO PIERRE MENDES FRANCE	26	13		39
		Haguenau	Pu	LEGTPI ALPHONSE HEINRICH - XAVIER NESSEL	20	17		37
		Metz	Pu	LEGT LOUIS VINCENT	27	22		49
		Nancy	Pu	LEGT HENRI LORITZ	16	15		31
		Reims	Pu	LEGT FRANKLIN ROOSEVELT	29	23		52
		Rombas	Pu	LPO JULIE DAUBIE	16	15		31
		Saint-Avold	Pu	LPO CHARLES JULLY	15	8		23
		Sarreguemines	Pu	LPO HENRI NOMINE	11	12		23
		Verdun	Pu	LPO JEAN AUGUSTE MARGUERITTE	23	19		42
		Vitry-le-François	Pu	LPO FRANCOIS 1ER	11	8		19
201	CONTROL.INDUST.REGULAT.AUTOMATIQ	Jarny	Pu	LPO JEAN ZAY	17	9		26
		Metz	Pu	LEGT LOUIS VINCENT	16	16		32
		Mulhouse	Pu	LEGT LOUIS ARMAND	22	22		44
		Reims	Pu	LPO GEORGES BRIERE	13	9		22
		Strasbourg	Pu	LEGTPI LOUIS COUFFIGNAL	23	20		43
		Troyes	Pri	LET LA SALLE	14	9		23
		Villers-lès-Nancy	Pu	LPO STANISLAS	12	14		26
201	SYST.NUMER. OPT.A INFORM.&RESEAUX	Bar-le-Duc	Pu	LEGT RAYMOND POINCARE	26	17		43
		Colmar	Pu	LEGTPI BLAISE PASCAL	21	13		34
		Épinal	Pu	LPO PIERRE MENDES FRANCE	25	20		45
		Haguenau	Pu	LEGTPI ALPHONSE HEINRICH - XAVIER NESSEL	11	20		31
		Jarny	Pu	LPO JEAN ZAY	15	10		25
		Mulhouse	Pu	LEGT LOUIS ARMAND	15	12		27
		Nancy	Pu	LEGT HENRI LORITZ	29	22		51
		Nancy	Pri	LEGT CHARLES DE FOUCAULD	16	12		28
		Stiring-Wendel	Pu	LPO CONDORCET	15	14		29
		Strasbourg	Pu	LEGTPI LOUIS COUFFIGNAL	11	9		20
		Thionville	Pu	LPO LE BRIQUERIE	24	20		44
		Troyes	Pu	LPO LES LOMBARDS	23	23		46
		Vitry-le-François	Pu	LPO FRANCOIS 1ER	10	8		18
220	PILOTAGE DE PROCEDES	Dombasle-sur-Meurthe	Pu	LP ENTRE MEURTHE ET SANON	9			9
		Mulhouse	Pu	LEGTPI LAURENT DE LAVOISIER	23			23
220	TECHNIQ.PHYSIQ.POUR INDUST.& LABO	Strasbourg	Pu	LEGTP JEAN ROSTAND	19	21		40
		Tomblaine	Pu	LEGT ARTHUR VAROQUAUX	22	17		39
221	BIOTECHNOLOGIES	Strasbourg	Pu	LEGTP JEAN ROSTAND	32	29		61
		Villers-lès-Nancy	Pu	LPO STANISLAS	30	30		60
221	QUALIT.DS INDUS.ALIM.& BIO-INDUS	Strasbourg	Pu	LEGTP JEAN ROSTAND	22	25		47
		Troyes	Pu	LPO LES LOMBARDS	15	9		24
222	BIOANALYSES ET CONTROLE	Metz	Pu	LEGT JEAN DE LA TOUR	15	14		29
		Reims	Pu	LEGT HUGUES LIBERGIER	15	14		29
		Strasbourg	Pu	LEGTP JEAN ROSTAND	32	29		61
222	CHIMISTE	Metz	Pu	LEGT LOUIS VINCENT		17		17

		Mulhouse	Pu	LEGTPI LAURENT DE LAVOISIER		21		21
		Reims	Pu	LEGT HUGUES LIBERGIER		19		19
222	METIERS DE LA CHIMIE	Metz	Pu	LEGT LOUIS VINCENT	24			24
		Mulhouse	Pu	LEGTPI LAURENT DE LAVOISIER	30			30
		Reims	Pu	LEGT HUGUES LIBERGIER	24			24
223	CONC.PROC.REAL.PROD. 1E AN. COM.	Châlons-en-Champagne	Pu	LPO ETIENNE OEHMICHEN	13			13
		Charleville-Mézières	Pu	LPO FRANCOIS BAZIN	6			6
		Guebwiller	Pu	LEGTPI THEODORE DECK	11			11
		Haguenau	Pu	LEGTPI ALPHONSE HEINRICH - XAVIER NESSEL	22			22
		Metz	Pu	LEGT LOUIS VINCENT	17			17
		Nancy	Pu	LEGT HENRI LORITZ	14			14
		Remiremont	Pu	LPO ANDRE MALRAUX	14			14
		Saint-Avold	Pu	LPO CHARLES JULLY	16			16
		Strasbourg	Pu	LEGTPI LOUIS COUFFIGNAL	24			24
		Thionville	Pu	LPO LE BRIQUERIE	14			14
223	ETUD. REAL.OUTILLAG.M.E.F. MATERX	Guebwiller	Pu	LEGTPI THEODORE DECK		11		11
		Langres	Pu	LPO DIDEROT		9		9
223	FONDERIE	Charleville-Mézières	Pu	LPO FRANCOIS BAZIN	2	1		3
		Nancy	Pu	LEGT HENRI LORITZ	25	21		46
223	TRAITM.MATERX OP_A: TRAIT.THERMIQ	Reims	Pu	LEGT FRANKLIN ROOSEVELT		11		11
		Saint-Louis	Pu	LEGTP JEAN MERMOZ		13		13
223	TRAITM.MATERX OP_B: TRAIT.SURFACE	Reims	Pu	LEGT FRANKLIN ROOSEVELT		11		11
223	TRAITMT MATERX: 1ERE ANNEE COMM.	Reims	Pu	LEGT FRANKLIN ROOSEVELT	29			29
		Saint-Louis	Pu	LEGTP JEAN MERMOZ	15			15
225	EUROPL.COMPOS.OPT.CONCEPT.OUTILL.	Langres	Pu	LPO DIDEROT	7			7
225	EUROPL.COMPOS.OPT.PIL.OPTIM.PROD.	Charleville-Mézières	Pu	LPO FRANCOIS BAZIN	8			8
		Ingersheim	Pu	LETPI LAZARE DE SCHWENDI	11			11
		Saint-Avold	Pu	LPO CHARLES JULLY	13			13
		Saverne	Pu	LEGTPI DU HAUT-BARR	7			7
225	INDUSTRIES PLASTIQUES EUROPLASTIC	Charleville-Mézières	Pu	LPO FRANCOIS BAZIN		4		4
		Ingersheim	Pu	LETPI LAZARE DE SCHWENDI		9		9
		Saint-Avold	Pu	LPO CHARLES JULLY		14		14
		Saverne	Pu	LEGTPI DU HAUT-BARR		11		11
250	ASSISTANCE TECHNIQUE D'INGENIEUR	Mulhouse	Pu	LEGT LOUIS ARMAND	23	19		42
250	CONCEPT. INDUST. MICROTECHNIQUES	Longwy	Pu	LPO ALFRED MEZIERES	8	6		14
		Saverne	Pu	LEGTPI DU HAUT-BARR	20	15		35
250	INDUSTRIALIS. PRODUITS MECANIQUES	Châlons-en-Champagne	Pu	LPO ETIENNE OEHMICHEN		9		9
		Charleville-Mézières	Pu	LPO FRANCOIS BAZIN		8		8
		Haguenau	Pu	LEGTPI ALPHONSE HEINRICH - XAVIER NESSEL		20		20
		Metz	Pu	LEGT LOUIS VINCENT		14		14
		Nancy	Pu	LEGT HENRI LORITZ		15		15
		Remiremont	Pu	LPO ANDRE MALRAUX		9		9
		Saint-Avold	Pu	LPO CHARLES JULLY		14		14
		Strasbourg	Pu	LEGTPI LOUIS COUFFIGNAL		25		25
		Thionville	Pu	LPO LE BRIQUERIE		6		6
250	MAINTEN.SYST. OPT.A SYST.PRODUCT.	Charleville-Mézières	Pu	LPO FRANCOIS BAZIN	12	13		25
		Commercy	Pu	LPO HENRI VOGT	14	10		24
		Guebwiller	Pu	LEGTPI THEODORE DECK	11	11		22
		Longwy	Pu	LPO ALFRED MEZIERES	16	11		27
		Nancy	Pri	LEGT CHARLES DE FOUCAULD	9	13		22
		Pont-à-Mousson	Pu	LPO JEAN HANZELET	15	7		22
		Saint-Dié-des-Vosges	Pu	LPO GEORGES BAUMONT	6	12		18
		Saint-Dizier	Pu	LEGT BLAISE PASCAL	12	9		21
		Sarreguemines	Pu	LPO HENRI NOMINE	20	16		36
		Sélestat	Pu	LEGTPI JEAN-BAPTISTE SCHWILGUE	18	20		38
		Troyes	Pu	LPO LES LOMBARDS	12	17		29
250	MAINTEN.SYST.OPT.C SYST.EOLIENS	Charleville-Mézières	Pu	LPO FRANCOIS BAZIN	12	8		20
254	CONCEPT.& REAL.CHAUDRONNERIE IND.	Charleville-Mézières	Pu	LPO FRANCOIS BAZIN	3	5		8
		Molsheim	Pu	LEGTPI LOUIS MARCHAL	15	14		29
		Pulversheim	Pu	LEGTP CHARLES DE GAULLE	15	12		27
		Thionville	Pu	LPO LE BRIQUERIE	12	10		22

255	SYST.NUMER. OPT.B ELECTRON.&COM.	Charleville-Mézières	Pu	LPO FRANCOIS BAZIN	24	13		37
		Colmar	Pu	LEGTPI BLAISE PASCAL	4			4
		Haguenau	Pu	LEGTPI ALPHONSE HEINRICH - XAVIER NESSEL	9	7		16
		Jarny	Pu	LPO JEAN ZAY	17	5		22
		Mey	Pu	LEGT DE LA COMMUNICATION	22	21		43
		Mulhouse	Pu	LEGT LOUIS ARMAND	8	15		23
		Nancy	Pu	LEGT HENRI LORITZ	17	12		29
		Nancy	Pri	LT PIERRE DE COUBERTIN	21	19		40
		Reims	Pu	LPO GEORGES BRIERE	31	23		54
		Sarrebourg	Pu	LPO MANGIN	14	15		29
		Stiring-Wendel	Pu	LPO CONDORCET	16	12		28
		Strasbourg	Pu	LEGTPI LOUIS COUFFIGNAL	14	9		23
322	COM.I.GRAPH.O.ET.REAL.PRDTS GRAPH	Illkirch Graffenstaden	Pu	LETPAG JOHANNES GUTENBERG	15	12		27
		Nancy	Pu	LP PAUL LOUIS CYFFLE	13	16		29
		Reims	Pu	LPO GEORGES BRIERE	23	24		47
322	COM.I.GRAPH.O.ET.REAL.PRDTS IMPR.	Illkirch Graffenstaden	Pu	LETPAG JOHANNES GUTENBERG	15	10		25
		Nancy	Pu	LP PAUL LOUIS CYFFLE	12	8		20
343	ENVIRONNEMENT NUCLEAIRE	Saint-Dizier	Pu	LEGT BLAISE PASCAL	12	15		27
343	METIERS DE L'EAU	Tomblaine	Pu	LEGT ARTHUR VAROQUAUX	13	7		20
				TOTAL BTS	2 008	1 669		3 677
				TOTAL NIVEAU III	2 157	1 767		3 924
				TOTAL GENERAL	6 071	5 450	3 284	14 805

Annexe 4 : Le Plan d'actions 2018-2020 : définition des actions prioritaires pour les 3 années à venir

Priorité 1 - Observer pour décider : diagnostics et prospective

Défis	Actions
→ 2018 : Lancement des actions suivantes :	
1	• **Coordonner les travaux d'études et d'analyses statistiques** au niveau régional en étudiant les spécificités des huit branches professionnelles ; • Partager les données statistiques entre les observatoires et les services statistiques des partenaires afin notamment d'actualiser l'**étude statistique inter-industrie** réalisée par l'Observatoire Régional Emploi - Formation ; • Poursuivre les **études prospectives** des emplois et des compétences au niveau régional des 8 branches professionnelles pour anticiper l'évolution de l'offre de formation ; • Consulter annuellement les 8 branches professionnelles et leurs OPCA sur les **besoins en compétences** identifiés au niveau régional avec une déclinaison territoriale lorsque c'est possible par l'intermédiaire d'un questionnaire proposé par la Région ; • **Consolider et partager** l'ensemble des données (Région, Branche, OPCA, Pôle emploi...) permettant à la Région d'élaborer un **diagnostic régional et territorial** pour identifier les besoins en compétences de chaque branche professionnelle et sur l'inter-industrie permettant de faciliter une concertation annuelle sur les besoins en compétences identifiés et sur l'aménagement de l'offre de formation N+1 ;
→ 2019 : Poursuite des actions engagées en 2018 → Nouveaux chantiers :	
1	• Réaliser un focus sur les **besoins en compétences liés à l'industrie du futur** en coordonnant les réseaux de la Région et des branches professionnelles ; • Développer la connaissance réciproque du marché du travail au niveau **transfrontalier** (critères de recrutement, compétences recherchées, formations proposées par les partenaires allemands…) ; • Réaliser une **infographie** synthétique (4 pages) **inter-industrie** mis à jour tous les deux ans, alimentée par tous les partenaires ;
→ 2020 : Consolidation des actions engagées en 2018 et 2019 et ajustements sur la base des bilans précédents	

Priorité 2 : La promotion des métiers dans le secteur de l'industrie

Défis	Actions
→ 2018 : Lancement des actions suivantes :	
2	• Recenser, articuler, mutualiser et rendre lisible les **ressources et les outils d'information sur les métiers inter-industrie et des huit branches professionnelles** ; • Anticiper la planification des **manifestations inter-industrie et des huit branches professionnelles** (visites, forums…) et les inscrire notamment dans l'agenda de l'orientation pour que les publics ciblés puissent s'y inscrire et s'y préparer de manière optimale ; • Développer un **partenariat plus étroit entre les organisations professionnelles et l'Éducation nationale** (dont l'enseignement supérieur) pour leur permettre d'aller présenter leurs métiers aux collégiens et lycéens en orientation et les inciter à s'orienter vers les filières de formations scientifiques et technologiques et professionnelles ; • **Travailler avec les entreprises** industrielles pour faciliter l'accès aux stages en entreprise pour les élèves (stages en alternance…) et développer les **visites en entreprise ;** • Échanger sur les **outils numériques** des branches professionnelles permettant une communication innovante auprès des publics ; • Élaborer et imaginer des **parcours de découverte** dynamique pour sensibiliser les jeunes sur les réalités des métiers par famille professionnelle (visites d'entreprises, témoignages de professionnels en classe sur les possibilités de carrières, actions collectives de présentation des métiers) ;
3	• **Mobiliser des entreprises** prêtes à accueillir des journées de présentation, par l'intermédiaire des organisations professionnelles de l'industrie ; • Renforcer la connaissance et l'information des **membres du service public régional de l'orientation.** • Proposer un appui et les outils des branches professionnelles (découverte des métiers, professionnalisation…) aux **enseignants, aux Conseillers d'Orientation Professionnelle, aux psychologues de l'Éducation nationale** chargés du conseil en orientation scolaire et professionnelle dans les collèges, lycées … ;
→ 2019 : Poursuite des actions engagées en 2018 → Nouveaux chantiers :	
2	• Promouvoir la **mixité** des métiers et des formations et la **parité Femmes – Hommes** en valorisant des parcours et en faisant évoluer les stéréotypes à partir notamment de témoignages lors des manifestations en participant notamment au prix régional pour l'égalité et la mixité Grand Est . • Organiser un **évènement annuel de promotion des métiers inter-industrie** sur le grand Est ; • Promouvoir les métiers de l'industrie dans les prochaines sélections régionales des **Olympiades des métiers** à travers des stands des industries non représentées dans ce championnat pour leur permettre de communiquer sur leurs métiers ; • Ouvrir les **sélections régionales** des Olympiades des métiers au grand public.
→ 2020 : Consolidation des actions engagées en 2018 et 2019 et ajustements sur la base des bilans précédents	

Priorité 3 : La formation professionnelle : un levier de compétitivité économique régionale et territoriale

Défis	Actions
→ 2018 : Lancement des actions suivantes :	
4	• Organiser une **concertation annuelle** pilotée par la Région et associant les branches professionnelles, les autorités académiques et les CCI **sur l'évolution de l'offre de formation initiale et continue** à partir des besoins en compétences identifiés dans le diagnostic régional ; • Contribuer à l'identification des besoins en compétences (lien défi 1) et des **priorités d'aménagement** de l'offre de formation par voie et niveaux de formation ; • Maintenir un **socle de formation qualifiante de niveau V** pour monter en compétences les publics en formation initiale (en voie scolaire et en apprentissage) et en formation continue pour les demandeurs d'emploi vers des niveaux supérieurs dans une logique de passerelle ; • **Optimiser les moyens** pour la formation initiale et continue en mobilisant l'ensemble des financeurs (plateaux techniques, dispositifs de financement articulés…) et en favorisant le mixage des publics dès lors que la pertinence en aura été démontrée ; • Poursuivre les expérimentations de **parcours de formation sur-mesure** pour les demandeurs d'emploi et les jeunes en formation initiale ;
5	• Expérimenter la mise en œuvre de **formations inter-industrie sur des métiers communs** à certaines branches professionnelles **;**
6	• Poursuivre la mise en place des **parcours de formation individualisée à partir des outils numériques ;** • **Mobiliser le réseau des développeurs de l'apprentissage** mis en place et piloté par la Région Grand Est afin de développer le nombre de contrats sur les formations ouvertes en apprentissage, notamment aux niveaux V et IV. • Poursuivre les efforts de **qualité dans l'alternance** dans le cadre des contrats en apprentissage et de professionnalisation en développant la concertation OCTA – Région à travers l'échange de bonnes pratiques ; • **Rendre visible** l'offre de formation professionnelle initiale et continue auprès des entreprises et des publics à travers la communication aux entreprises des formations existantes et leurs calendriers ;

7	• Accompagner les entreprises volontaires déjà engagées ou qui souhaitent s'engager dans une démarche Industrie du futur sur le **volet ressources humaines** à travers :
	  o Une participation à des évènements en lien avec la thématique industrie du futur (salon …) en ajoutant un axe de travail sur les évolutions à prendre en compte dans les ressources humaines (ex : des conférences sur l'évolution des besoins en compétences en priorité des salariés …) ;
	  o une **mise en réseau des offres de service existantes** proposées par les huit branches professionnelles et la Région sur les **besoins en compétences** exprimés par les entreprises en matière d'Industrie du futur pour gagner en lisibilité et en efficacité dans les solutions apportées aux entreprises.

8	• Articuler le Contrat d'Objectifs avec les futurs **Accords de Développement des Emplois et des Compétences (ADEC) dans l'industrie** de la DIRECCTE afin de renforcer les compétences des salariés en particulier ceux des TPE / PME. • Poursuivre la promotion et le développement **des certificats de qualification professionnelle** de chaque branche professionnelle volontaire et des certificats de qualification interprofessionnels ; • Accompagner les **mobilités professionnelles des salariés** des branches de l'industrie ; • Consolider le parcours des salariés en **Structures d'Insertion par l'Activité Economique** en facilitant leur mobilité vers le secteur marchand « classique » ; • Poursuivre le développement et la promotion de la **VAE** auprès des salariés pour les maintenir dans leurs emplois.

→ 2019 : Poursuite des actions engagées en 2018
→ Nouveaux chantiers :

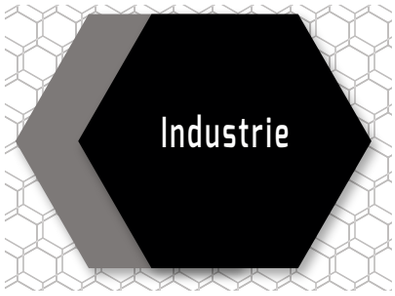
4	• Développer **l'apprentissage transfrontalier** pour favoriser l'accueil des jeunes allemands dans une entreprise du territoire régional ;
5	• Améliorer **l'anticipation des reconversions professionnelles** dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi dans le secteur et **favoriser les mobilités professionnelles** des publics ciblés au sein des branches de l'industrie ;
6	• Encourager la **mobilité des apprentis notamment dans les régions transfrontalières** pour développer leurs expériences professionnelles (Erasmus +, échanges de classe de CFA au niveau international, échanges européens, apprentissage des langues étrangères, expérience multiculturelle) ; • Participer à la mise en réseau des 5 **campus des métiers et des qualifications de l'industrie** en les rapprochant, en développant la connaissance mutuelle et partagée des projets en cours à travers une présentation annuelle du plan d'action annuel des animateurs des campus et en les mobilisant sur certains projets inter-industrie ;
7	• Expérimenter une **mutualisation des équipements des plateformes technologiques** entre les entreprises et les organismes de formation initiale et continue ; • Expérimenter un accompagnement de **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences spécifique Industrie du Futur** dans les entreprises**;**
8	• Sécuriser les parcours des **intérimaires** dans les branches professionnelles concernées en identifiant les entreprises utilisatrices, les compétences recherchées, les calendriers de saisonnalité et poursuivre les formations des OPCA de l'industrie et du FAF TT pour leurs proposer un contrat de droit commun. • Développer des **double–parcours** dans des domaines complémentaires pour favoriser la création/reprise d'entreprises, développer la polycompétence recherchée par les PME, valoriser et renforcer les compétences de base

→ 2020 : Consolidation des actions engagées en 2018 et 2019 et ajustements sur la base des bilans précédents

OBJECTIF EMPLOI

Personne à contacter :
Direction de l'Éducation, de la Formation
et de l'Orientation Professionnelles (DEFOP)
Service des Politiques Contractuelles

Chargé de projet COT Industrie
Laurent DUEZ | 03 88 15 69 06
Laurent.Duez@grandest.fr



ALOHA CRÉATION - CRÉDITS PHOTOGRAPHIQUES : BODEZ ; STADLER / RÉGION GRAND EST

Maison de la Région - 1 place Adrien Zeller
BP 91006 - 67070 STRASBOURG Cedex
Tél 03 88 15 68 67

Maison de la Région - 5 rue de Jéricho
CS70441 - 51037 CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE Cedex
Tél 03 26 70 31 31

Maison de la Région - Place Gabriel Hocquard
CS 81004 - 57036 METZ Cedex 01
Tél 03 87 33 60 00

www.grandest.fr