



TERRITOIRE D'INDUSTRIE
LACQ-PAU-TARBES

**GESTION
PRÉVISIONNELLE DES
EMPLOIS ET DES
COMPÉTENCES
TERRITORIALISES**

GRANDS ENSEIGNEMENTS
DE LA DÉMARCHE

JUILLET 2021

Préambule

La crise COVID-19 va laisser des traces majeures sur l'emploi. Elle agit comme un accélérateur de tendances et de prises de décisions : investissements, industrie du futur, transitions écologiques, etc.

Après une phase de gel d'une partie de l'économie française en 2020 va succéder une période de destruction-créatrice qui se traduira par des restructurations du tissu économique local. Ainsi, la sortie de crise est annonciatrice d'un important « mercato » professionnel qui devrait voir des postes détruits, créés ou libérés en assez grand nombre.

C'est dans ce contexte singulier que les partenaires du territoire d'industrie Lacq-Pau-Tarbes mènent depuis février 2021 une démarche de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territorialisés (GPECT) dont le but est d'adapter au plus proche des besoins les offres de formation, les actions d'accompagnement des entreprises et des salariés, ou encore les démarches d'attractivité des métiers en tension.

SOMMAIRE

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE P. 2

PARTIE 1 P. 3
8 ENSEIGNEMENTS

PARTIE 2 P. 7
7 SECTEURS CIBLES, FILIÈRES CLÉS

PARTIE 3 P. 12
8 ENJEUX IDENTIFIÉS

LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES TERRITORIALISÉS DU TERRITOIRE D'INDUSTRIE LACQ-PAU-TARBES

1 DÉMARCHE

partenariale

200

acteurs mobilisés,
institutionnels et privés

2 ÉTAPES

1. état des lieux
2. stratégie et plan d'actions partagés



Qu'est-ce que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territorialisés ?

La GPEC territoriale est une opportunité pour conduire des démarches coordonnées d'entreprises et d'acteurs locaux (Etat, Conseil régionaux, OPCOs, acteurs relais) au sein d'un territoire (bassin d'emploi, région, inter-région, zone d'activités, pôle de compétitivité) dans l'objectif mutuellement profitable de construire des parcours professionnels et d'accompagner les besoins d'évolution en gestion d'emplois et de compétences des entreprises.

1. Un poids important de l'emploi industriel sur le territoire

Les **7 secteurs ciblés** par la présente démarche recouvrent près de **37 000 emplois**, soit **plus de 27% du total des emplois salariés** du territoire.

Si la dynamique d'ensemble de ces emplois industriels se maintient sur le territoire (+1,3% en 2015 et 2019), elle masque des disparités entre les différents secteurs industriels, certains présentant des dynamiques plutôt négatives (géosciences/ énergies, mécanique, agriculture...) alors que d'autres sont en développement (ingénierie, agroalimentaire, chimie...).

2. Des projections plutôt optimistes

- Une grande majorité des entreprises qui ont répondu à l'enquête anticipent une croissance de leur activité dans les trois années à venir (56%) et seulement 15% envisagent une contraction de leur activité, notamment dans les secteurs de la mécanique, des énergies/géosciences et de l'agriculture.
- Rien que pour les projets lauréats du Plan de relance, plus de **520 créations d'emploi** sont attendues à court et moyen-terme :



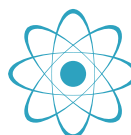
Aéronautique : 190 emplois



Ferroviaire : 115 emplois



Chimie/Pharmaceutique : 79 emplois



**Matériaux : 65 emplois
dont céramique technique**



Autre mécanique / Métallurgie : 35 emplois



Agroalimentaire : 36 emplois

Au-delà, **plus de 700 recrutements sont prévus** par les entreprises interrogées dans l'enquête sur les 3 ans. Sachant qu'elles représentent environ 30% des établissements industriels du territoire, on peut imaginer que le potentiel de recrutement pourrait être plus de deux fois plus élevé.



A noter : près de la moitié de ces projets de recrutement sont portés par des entreprises de moins de 50 salariés, et l'autre par des entreprises de 50 à 250 salariés.

3. Des besoins de recrutement axés sur les fonctions de production

Ouvriers, techniciens, ingénieurs mais qui concernent aussi les fonctions support et la R&D.

4. Une tendance à la technicisation des métiers de la production

Les profils recherchés par les **entreprises sont de plus en plus techniques** et se situent souvent à la croisée de plusieurs compétences.

Sur les profils techniques, on observe tendance à la technicisation des profils recherchés (technicien/ingénieur) et à l'intégration de plusieurs champs d'expertise (recherche de pluri-compétences).



Deux difficultés sur la projection :

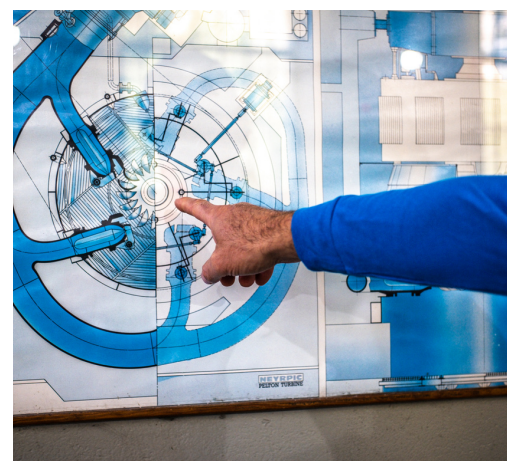
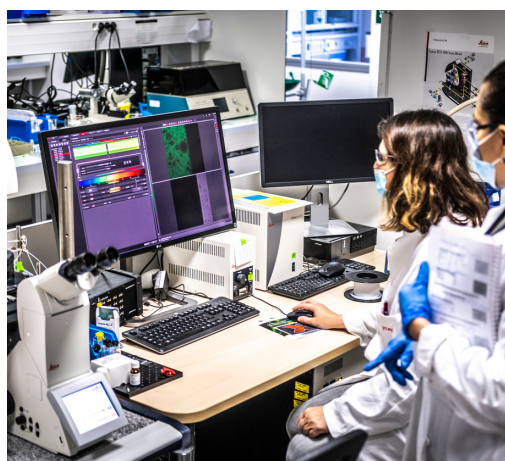
- Les terminologies employées par les entreprises sont extrêmement disparates et reflètent parfois, derrière une dénomination proche, des postes très différents et inversement ce qui rend difficile la convergence des retours.
- Les besoins concernent plutôt des domaines de compétences et des niveaux de qualification (bac +2, bac +5) que des postes ou des diplômes précis.

5. Un phénomène de concurrence sur les fonctions supports

Une triple concurrence :

- Inter-entreprises : avec des grands groupes qui ont plus de facilité à attirer que les TPE/PME
- Inter-sectorielle : entre secteurs industriels mais aussi avec d'autres secteurs pour les fonctions généralistes
- Inter-territoire : au sein et à l'extérieur du territoire de projet (y compris avec Toulouse, Bordeaux, Paris...)

Cette concurrence rend difficile le recrutement sur certains métiers pour lesquels la pyramide des âges invite cependant à anticiper les prochains départs à la retraite.



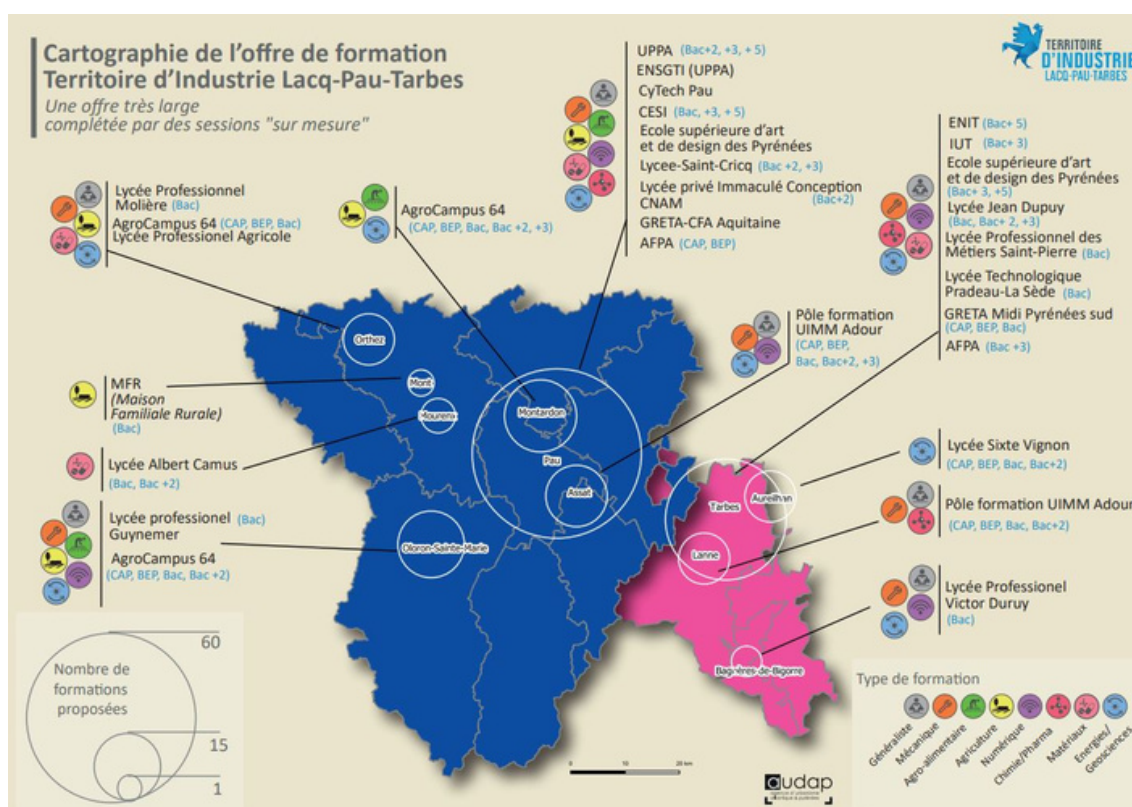
6. Des entreprises qui ont du mal à recruter

Plus de **61% des entreprises interrogées font part d'importantes difficultés de recrutement**, c'est particulièrement le cas des entreprises de moins de 250 salariés. Des difficultés particulièrement accrues dans 3 secteurs :

- Les activités de service aux industries
- L'agriculture
- L'industrie mécanique / métallurgie

7. Une offre de formation très large mais méconnue et peu attractive

Plus de **175 cursus de formation industriels** ont été recensés sur le territoire qui couvrent l'ensemble des secteurs et l'ensemble des niveaux de formation.



Les petits



Tous les niveaux de formations sont proposés avec une prédominance des niveaux Bac à Bac +3 et un nombre de CAP/BEP plutôt localisés sur le 64 et moins sur le 65.

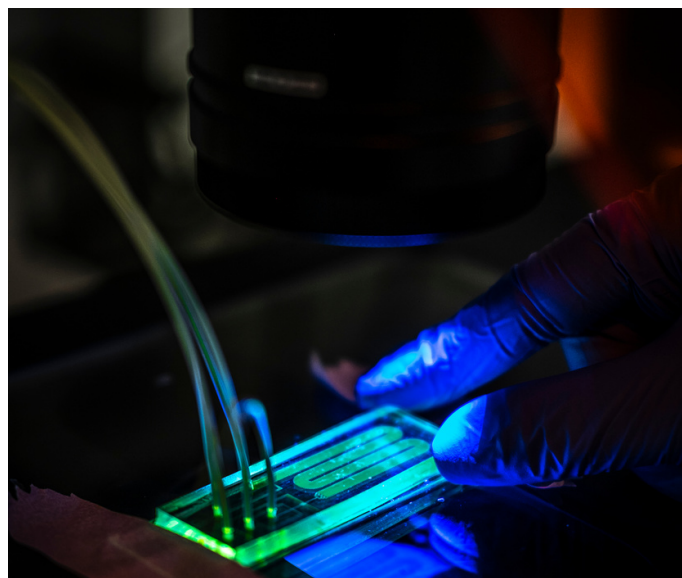
En complément de ces cursus de formation initiale, les organismes de formation du territoire sont également en capacité de proposer une offre de formation continue très large, mobilisable à la demande et pouvant être construite « sur-mesure » pour les entreprises. Et en parallèle, 24 entreprises ayant répondu à l'enquête possèdent un organisme de formation en interne de leur structure.

8. Une projection difficile sur les compétences de demain

Les entreprises pressentent différents besoins en compétences pour demain mais elles sont déjà prises par la réponse aux besoins de très court-terme. De façon générale, la projection sur les compétences de demain et l'anticipation des besoins correspondants est difficile pour les entreprises consultées dans le cadre de l'état des lieux.

On peut néanmoins distinguer **3 grandes catégories de compétences de demain**, parmi les retours formulés :

- Un socle de compétences transversales qui touche les métiers de la production
- Des compétences techniques plus pointues et multiples
- Des fonctions supports plus pointues, voire la création de nouveaux métiers





La filière énergétique

Un secteur en cours de transformation : passage des géosciences traditionnelles vers la diversification des intrants énergétiques.

Un secteur qui compte de l'ordre de 1 969 emplois salariés directs sur le territoire.

- Des emplois qui ont tendance à diminuer sur le long terme : - 376 emplois entre 2015 et 2019.
- Un sursaut plutôt timide en 2020 : +8 emplois constatés dans les réponses à l'enquête.

Des projections de recrutement en 2 temps :

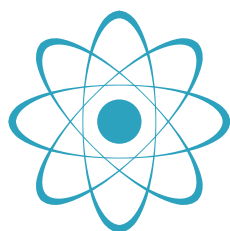
- Des projets mesurés à 3 ans : 20 projets de recrutement recensés dans le cadre de l'enquête.
- Un potentiel plus important à moyen-terme, avec le développement de la **filière hydrogène** sur le territoire.

Des difficultés de recrutement moins élevées que la moyenne : 50% des entreprises évoquent des difficultés.

Un appareil de formation très étoffé sur le secteur : 29 cursus spécialisés recensés dans la cartographie et une offre de formation fédérée au sein du Campus des Métiers et des Qualifications de la Transition énergétique.

Une satisfaction plutôt mitigée : 25% de satisfaction des entreprises vis-à-vis de la formation.

Une offre qui semble cependant complète : 25% estiment qu'il manque des formations, l'enjeu est plus dans l'adjonction de thématiques de formation spécifiques que dans la création de sessions en tant que telles.



La filière des matériaux

Un secteur qui s'appuie sur ses acteurs historiques et sur le pôle céramique technique de Tarbes, leader français de la filière.

Un secteur qui compte de l'ordre de 1 035 emplois salariés directs sur le territoire.

- Des emplois qui ont tendance à légèrement diminuer sur le long terme : - 24 emplois entre 2015 et 2019.
- Un sursaut en 2020 : + 44 emplois constatés dans les réponses à l'enquête.



Des projections de recrutement en 2 temps :

- Des projets mesurés à 3 ans : **93 projets de recrutement** recensés suite à l'enquête
- Des projets structurants prévus ou en cours à la fois dans le cadre du plan de relance avec 65 projets de recrutement déjà fléchés par 5 employeurs ou dans le secteur de la céramique lauréat d'appels à projets du Plan de relance

Des difficultés de recrutement moins élevées que la moyenne : **56% des entreprises évoquent des difficultés.**

Un appareil de formation moins développé sur ce secteur plus spécifique : 16 cursus spécialisés recensés dans la cartographie de l'offre de formation.

Une satisfaction plutôt moyenne : 33% de satisfaction des entreprises vis-à-vis de la formation.

Une offre qui pourrait être complétée : 33% estiment qu'il manque des formations, notamment sur des formations plus spécifiques autour de la céramique technique ou sur des formations liées aux nouveaux matériaux ou outils (composite, impression 3D...).



La filière agroalimentaire

Un secteur pourvoyeur d'emplois qui se diversifie pour tenir compte de l'évolution des pratiques de consommation.

Troisième secteur le plus pourvoyeur d'emplois sur le territoire avec 4 235 emplois salariés directs :

- Des emplois qui poursuivent leur progression sur le long terme : **+ 36 emplois entre 2015 et 2019.**
- Une baisse très importante en 2020 : - 300 emplois (du fait d'une seule entreprise).

Des projections de recrutement en 2 temps :

- Des projets mesurés à 3 ans : **24 projets de recrutement recensés suite à l'enquête.**
- Un potentiel également à moyen-terme : avec la création de nouvelles lignes de production et dans le cadre de projets lauréats du plan de relance (36 créations d'emplois prévues).

Assez peu de difficultés de recrutement comparé aux autres secteurs : **44% des entreprises évoquent des difficultés.**

Un appareil de formation sur le secteur plutôt concentré sur le département 64 : 15 cursus spécialisés dans l'agroalimentaire ont été recensés dans la cartographie.

Une satisfaction plutôt mitigée : 22% de satisfaction des entreprises vis-à-vis de la formation.

Des compléments attendus plutôt à la marge : 22% des entreprises estiment qu'il manque des formations, l'enjeu est plus dans l'adjonction de thématiques de formation spécifiques sur des compétences polyvalentes, des spécificités métiers ou l'adaptation aux dernières évolutions techniques.



La filière agricole

Un secteur à fort potentiel de développement en pleine évolution et transformation nécessitant de nouvelles compétences.

Un secteur qui compte de l'ordre de 7 462 emplois salariés directs sur le territoire.

- Des emplois qui ont tendance à diminuer sur le long terme : - 402 emplois entre 2015 et 2019.
- Un secteur moins touché par la crise en 2020 : +17 emplois constatés dans les réponses à l'enquête.

Des projections de recrutement en 2 temps :

- Des projets mesurés à 3 ans plutôt faibles : 4 projets de recrutement recensés suite à l'enquête.
- Un potentiel plus important à moyen-terme, avec notamment l'adaptation de l'agriculture aux nouveaux enjeux et le développement des circuits courts et de l'industrie viticole.

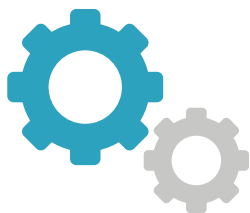
Un très fort enjeu autour du recrutement : **75% des entreprises évoquent des difficultés à recruter.**

Un appareil de formation plutôt étoffé sur le secteur, en lien avec les territoires voisins : 12 cursus spécialisés recensés dans la cartographie, concentrés sur le Béarn en lien avec l'Agro Campus de Pau.

Une satisfaction plutôt mitigée : 25% de satisfaction des entreprises vis-à-vis de la formation.

Une offre qui semble cependant complète : 25% estiment qu'il manque des formations, avec un enjeu davantage lié à l'intégration dans les cursus des évolutions techniques et de l'encadrement du métier.





La filière mécanique / métallurgie

Une filière historique sur le territoire reposant notamment sur les secteurs aéronautique et ferroviaire.

Premier secteur industriel du territoire avec 13 545 emplois salariés directs.

- Des emplois qui ont tendance à diminuer sur le long terme : - 241 emplois entre 2015 et 2019.
- Une baisse qui se poursuit en 2020 : -11 emplois constatés dans les réponses à l'enquête.

Des projections de recrutement en 2 temps :

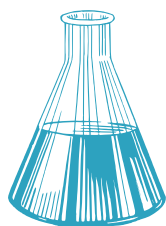
- Des projets mesurés à 3 ans : **151 projets de recrutement recensés suite à l'enquête.**
- Un potentiel plus important à moyen-terme avec **340 créations d'emplois** prévues par les projets lauréats du plan de relance, notamment dans les secteurs aéronautique et ferroviaire.

Des difficultés de recrutement dans la moyenne : 60% des entreprises évoquent des difficultés.

Un appareil de formation très étoffé sur le secteur : 43 cursus spécialisés recensés dans la cartographie en formation initiale comme continue.

Une satisfaction plutôt bonne : 46% de satisfaction des entreprises vis-à-vis de la formation.

Une offre qui semble complète : 15% seulement estiment qu'il manque des formations, l'enjeu est plus dans l'adjonction de thématiques de formation spécifiques propres à certains secteurs.



La filière chimie / pharmaceutique

Un secteur qui a subi des transformations et des mutations mais qui est résilient et se renouvelle.

Un secteur qui compte de l'ordre de 1 782 emplois salariés directs sur le territoire.

- Des emplois qui ont tendance à augmenter sur le long terme : **+ 57 entre 2015 et 2019.**
- Une légère baisse des emplois en 2020 : - 18,5 emplois d'après les retours de l'enquête.

Des projections de recrutement en 2 temps :

- Des projets mesurés à 3 ans : **63 projets de recrutement recensés suite à l'enquête.**
- Un potentiel plus important à moyen-terme, avec 79 créations d'emplois prévues dans le cadre du plan de relance.

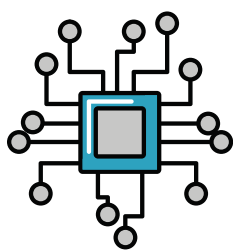


Des difficultés de recrutement moins élevées que la moyenne : 50% des entreprises évoquent des difficultés.

Un appareil de formation présent sur le secteur : 13 cursus spécialisés recensés dans la cartographie et un regroupement possible de cette offre au sein d'un projet de Campus des Métiers et des Qualifications sur la chimie verte.

Une satisfaction relativement mitigée : 33% de satisfaction des entreprises vis-à-vis de la formation.

Une offre qui semble cependant complète : 22% estiment qu'il manque des formations, l'enjeu est plus dans la formation de profils pluri-compétents et sur l'amont de la formation, pour sourcer des candidats.



La filière numérique et ingénierie

Un secteur en forte évolution porté par la R&D dans l'ingénierie et par les activités de conseils.

Un secteur qui compte de l'ordre de 3 860 emplois salariés directs sur le territoire.

- Un des secteurs les plus dynamiques en termes de création d'emploi : +195 emplois entre 2015 et 2019.
- Une hausse qui s'est accélérée en 2020 : +122 emplois constatés dans les réponses à l'enquête.

Des projections de recrutement en 2 temps :

- Des projets importants à horizon 3 ans : **226 projets de recrutement recensés suite à l'enquête.**
- Une dynamique de recrutement appelée à se poursuivre et à se diversifier, en lien avec la transformation des entreprises industrielles du territoire et l'intégration des enjeux data/numérique/IA...

De très importantes difficultés de recrutement : **75% des entreprises évoquent des difficultés.**

Un appareil de formation très étoffé sur le secteur : 25 cursus spécialisés recensés dans la cartographie.

Plutôt une bonne satisfaction : 53 % de satisfaction des entreprises vis-à-vis de la formation.

Une offre qui pourrait être encore complétée : 29 % estiment qu'il manque des formations, notamment des formations en alternance avec des projets de R&D au plus près du territoire. Il y a aussi un enjeu de concurrence avec des organismes de formation extérieurs au territoire (Toulouse, Bordeaux...).

1

Renforcer la
lisibilité de l'offre
de service

2

Renforcer
l'interconnaissance
entreprises / organismes
de formation

3

Compléter l'offre
de formation

4

Communiquer
sur les secteurs
et métiers
industriels

5

Renforcer
l'attractivité du
territoire

6

Travailler sur
des passerelles
intersectorielles

7

Construire des
parcours d'insertion
sécurisés

8

Limiter les
freins
périphériques à
l'emploi



La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territorialisées du territoire d'industrie Lacq-Pau-Tarbes

Point d'étape / Juillet 2021



Avec le soutien de

