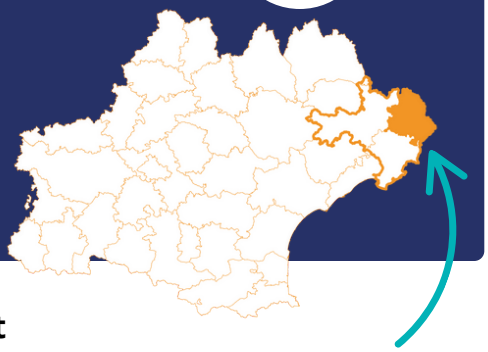
CLPE Gard Nord Est :

Enjeux et perspectives pour les métiers de l'industrie

Une nouvelle gouvernance du Service public de l'emploi

La **loi pour le plein emploi** du 18 décembre 2023 réorganise le Service public de l'emploi afin de mieux accompagner les demandeurs d'emploi et répondre aux besoins des employeurs. Elle instaure une gouvernance rénovée favorisant la coordination et la coopération entre les acteurs de l'emploi et de l'insertion. À ce titre, **les Comités locaux pour l'emploi (CLPE),** créés par cette loi, sont **chargés de définir et de mettre en œuvre les stratégies locales de l'emploi.** Leur gouvernance est assurée par une co-présidence État-Région, avec l'implication des communautés de communes, acteurs clés de la connaissance des territoires.



1. Panorama des métiers de l'industrie dans le CLPE Gard Nord Est

Un appareil industriel ancré dans le territoire avec des forces vives à consolider

Dans le nord du Gard, l'industrie s'est développée dès les années 1950 autour du nucléaire, structurant un tissu d'emplois qualifiés. Les anciennes industries textiles et métallurgiques, notamment à Pont-Saint-Esprit, se sont partiellement reconverties dans la logistique, la mécanique de précision ou la maintenance industrielle. L'agroalimentaire reste un secteur fort, porté par la transformation des produits du terroir.

Aujourd'hui, et malgré un recul global au profit du tertiaire, l'industrie reste ancrée dans le territoire, principalement dans les communes de Chusclan, Bagnols-sur-Cèze, Pont-Saint-Esprit et Laudun-l'Ardoise, avec des établissements industriels de taille conséquente, spécialisés dans l'énergie, la chimie et l'agroalimentaire (EDF, Orano, Sanofi, Haribo…).

Le territoire, avec sa position stratégique entre la vallée du Rhône, l'Occitanie et la Provence, bénéficie par ailleurs de synergies structurées autour de l'industrie :

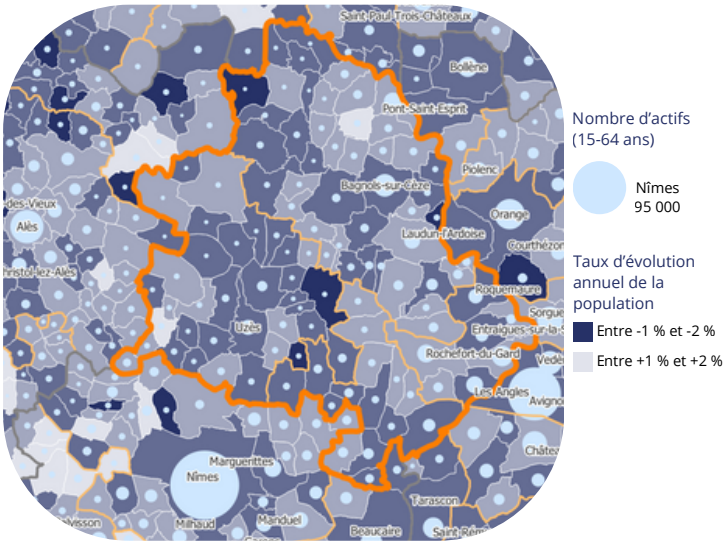
- Deux "Territoires d'industrie" à proximité : Gard Rhodanien Pont du Gard et Vaucluse ;
- Des collectifs d'entreprises : Cyclium autour du nucléaire, la Clean Tech Vallée pour la transition écologique dans l'industrie, Leader Gard, la Confédération des associations d'entreprises du Gard rhodanien…

Ces dynamiques favorisent le développement de l'emploi industriel local, lequel a progressé de 7 % en quatre ans, malgré une démographie peu dynamique et une concurrence territoriale marquée.

Sources : Insee (Recensement de la population-RP 2022), CCI du Gard, Communauté d'agglomération du Gard rhodanien – diagnostics économiques.

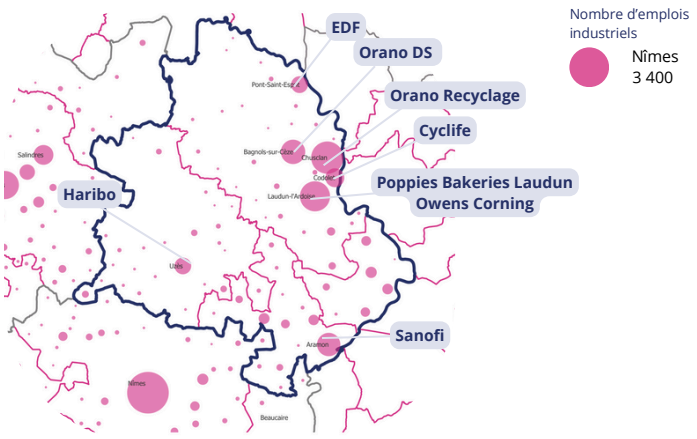
Taux d'évolution de la population (2015-2022) et nombre d'actifs localisés à la commune

Sources : Insee RP et Observatoires des territoires 2022 - Traitement Carif-Oref Occitanie



L'emploi industriel localisé dans le CLPE du Gard Nord Est

Sources : Insee base Sirene et Acoss Urssaf - Traitement Carif-Oref Occitanie



Une démographie peu dynamique, une concurrence territoriale marquée mais des atouts à exploiter

Le territoire connaît une croissance démographique modérée, avec une hausse annuelle moyenne de +0,3 %, légèrement inférieure à la moyenne départementale (+0,4 %). Certaines communes enregistrent toutefois un recul de population, comme Pujaut et Sabran, pourtant toutes deux de plus de 1 000 habitants.

L'activité économique est fortement polarisée : 7 communes concentrent à elles seules 41 % des actifs du territoire, notamment Bagnols-sur-Cèze (10 %), Villeneuve-lès-Avignon (7 %), Pont-Saint-Esprit (6 %), Les Angles (5 %), Rochefort-du-Gard (5 %), Laudun-l'Ardoise (4 %) et Uzès (4 %).

Le territoire subit la concurrence directe de pôles voisins plus dynamiques (Nîmes Métropole, le Grand Avignon ou encore Montpellier) qui concentrent les investissements, attirent les jeunes étudiants et captent une partie de la main-d'œuvre.

Plus près, le CLPE du Gard Centre Sud apparaît nettement plus attractif : il concentre 53 % des actifs occupés du département contre seulement 23 % pour le Gard Nord Est. De même, seuls 20 % des jeunes de 15 à 29 ans du Gard résident dans le CLPE, quand 58 % vivent dans le Gard Centre Sud.

Sur le plan de la qualification, la population présente des fragilités mais aussi des atouts. Parmi les 15 ans ou plus non scolarisés, 41 % sont peu ou pas diplômés. En parallèle, le territoire compte 27 % de diplômés de niveau Bac +2 à Bac +4 et une proportion de cadres légèrement supérieure à la moyenne départementale (15 % contre 14 %).

Enfin, la part d'actifs occupés y est aussi un peu plus élevée que dans l'ensemble du département (38 % contre 36 %).

Sources : Observatoire des territoires, Insee (Recensement de la population 2022-RP)

2. Une évolution favorable de l'emploi industriel, des spécificités à exploiter et des projets de développement à suivre de près

20 400 salariés dans les métiers de l'industrie en 2022 dans le CLPE
95 518 dans le Gard

2 153 établissements industriels en 2022 dans le CLPE

Evolution sur 4 ans du nombre de salariés
7 % dans le CLPE
7 % dans le Gard

Répartition et évolution des emplois industriels par catégorie de métiers

Source : Base tous salariés (BTS) Insee - Traitement Carif-Oref Occitanie

Catégorie de métiers	Répartition		Évolution	
	Département	CLPE	Département	CLPE
Achats-Commercial-Marketing	13 %	11 %	8 %	9 %
Conception-Études-Design	2 %	4 %	1 %	4 %
Fabrication-QSE-Contrôle	34 %	36 %	1 %	2 %
Gestion-Administration	26 %	23 %	10 %	10 %
Informatique et SI	2 %	2 %	9 %	12 %
Installation et Maintenance	9 %	9 %	10 %	7 %
Logistique industrielle	14 %	14 %	14 %	13 %

Les spécificités territoriales : Conception-Études-Design en première ligne

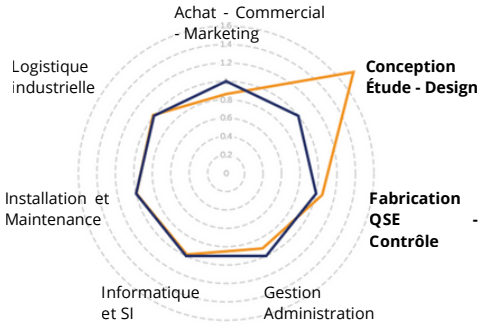
Le CLPE Gard Nord Est présente un appareil industriel fortement spécialisé. Les volumes d'emploi, ainsi que leur proportion égale ou supérieure à celle du département, montrent une concentration sur les métiers de la Fabrication – QSE – Contrôle, la Logistique industrielle et l'Installation – Maintenance. À l'inverse, les fonctions support comme les Achats – Commercial – Marketing et la Gestion – Administration sont moins présentes.

Même si le domaine Conception – Études – Design ne représente que 4 % des emplois industriels du CLPE, sa proportion est deux fois supérieure à celle du département, concentrant environ 38 % des emplois départementaux dans ce domaine, ce qui souligne l'importance de ce domaine dans le territoire.

Cette dynamique se reflète dans les métiers où le territoire affiche ses plus fortes particularités : dans la Fabrication - QSE - Contrôle, on retrouve notamment l'intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle, et dans les métiers de la Conception - Etudes - Design, le management et l'ingénierie en R&D industriel. Ces exemples traduisent le caractère technique et exigeant de l'emploi industriel local et appellent à renforcer la formation et la fidélisation des talents qualifiés.

Spécialisation des métiers industriels dans le CLPE

Source : Base tous salariés (BTS) Insee - Traitement Carif-Oref Occitanie



Légende : CLPE Gard Nord Est ; Département Gard

Lecture : Indice de spécialisation du CLPE dans chaque domaine métier industriel, relativement au niveau départemental (base 1).

Tendances clés dans l'emploi industriel local

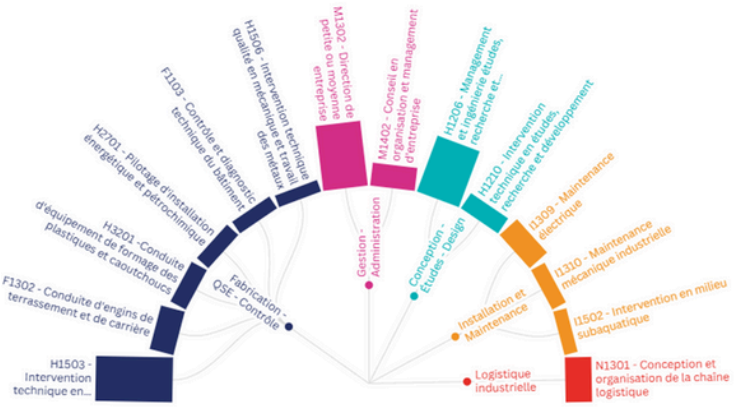
L'emploi industriel progresse sur le territoire, avec des dynamiques contrastées selon les familles de métiers :

- La Gestion et l'administration, première fonction en volume (26 % des effectifs), croît de +10 % ;
- La Logistique industrielle enregistre une hausse encore plus marquée (+13 % ; 14 % des emplois), reflet des tensions d'approvisionnement et des mouvements de réinternalisations observées depuis la pandémie ;
- Les métiers de l'Installation et de la maintenance progressent aussi (+7 % ; 9 % des effectifs), soutenus par la nécessité de moderniser et fiabiliser les équipements ;
- Enfin, l'Informatique et les Systèmes d'information (SI), bien que ne représentant que 2 % des emplois, affichent une croissance de +12 %, témoignant de l'accélération de la digitalisation industrielle dans le territoire.

Sources : Banque de France, 2022 ; OCDE, 2021 ; France Stratégie, 2022 ; Commission européenne, 2023 ; World Economic Forum, 2022 ; Capgemini Research Institute, 2023

Top 15 des métiers industriels avec la plus forte concentration dans le CLPE Gard Nord Est

Source : Base tous salariés (BTS) Insee - Traitement Carif-Oref Occitanie



Lecture : Ce graphique met en évidence les 15 métiers industriels les plus spécifiques au CLPE Gard Nord Est, parmi ceux comptant au moins 100 salariés, sur la base d'un indice de spécialisation relatif au département.

Les projets de développement créateurs d'emplois

- **Le projet BAMBOO** - Orano DS pérennise son activité à Marcoule (Gard) en lançant l'extension de son usine avec un important plan d'investissement permettant la création de plus de 200 emplois sur le site. Juillet 2025
- **Le programme GoMox** dans l'usine ORANO MELOX, vise à moderniser et renforcer la production de combustible MOX, un enjeu stratégique pour la filière nucléaire française. Un investissement majeur, qui mobilisera environ 180 à 200 personnes en ingénierie, auxquels s'ajoutent 300 équivalents temps plein chez les sous-traitants sur une durée de huit ans. Juin 2025
- **La réhabilitation de la friche industrielle de l'Ardoise (**ex-Usine Arcelor-Mittal) : une ambition de créer un pôle industriel d'excellence européen dédié à l'énergie décarbonée. Objectif : en faire une vitrine de l'industrie du futur, innovante, circulaire et bas carbone. Projets attendus : hydrogène vert, composants pour SMR, tuyauterie nucléaire, équipements pour les ENR, logistique décarbonée, stockage et transformation d'énergie propre. Juin 2025.
- **Projet du Grand carénage (EDF Tricastin)** : prévu pour fin 2027 pour un arrêt de 18 mois, avec un objectif clair : renforcer la sûreté, réduire les nuisances, optimiser l'utilisation de l'eau et anticiper les impacts du changement climatique. EDF - Fiche de presse 2025

3. La transition numérique et écologique à l'aune des transformations des métiers industriels

Impact sur les métiers

L'industrie connaît actuellement des mutations profondes qui modifient tant les métiers que les compétences recherchées.
Ces évolutions sont principalement portées par deux grands enjeux : la transition écologique et la transition numérique (industrie 4.0).
Un troisième enjeu plus spécifique, la gestion des ressources en eau, constitue un aspect émergent mais stratégique pour certaines filières industrielles locales.
Les conséquences de ces mutations sur les métiers industriels se traduisent par des transformations dans les compétences et l'organisation du travail. L'impact sur les métiers est variable, certains métiers techniques voient leurs compétences profondément modifiées, tandis que d'autres nécessitent des adaptations progressives, principalement dans la maîtrise des outils numériques ou la prise en compte des enjeux environnementaux.

Transition numérique et industrie 4.0

La transition numérique se manifeste par le recours massif aux technologies numériques dans l'ensemble des process industriels, de la conception à la production et à la maintenance. Elle repose sur l'intégration de l'intelligence artificielle, de l'Internet des objets, de la robotique et des outils collaboratifs pour améliorer efficacité, productivité et qualité des produits.

Transition écologique

La transition écologique amène les entreprises industrielles à adapter leurs processus et leurs produits, sous l'effet des évolutions sociétales, des attentes en matière de responsabilité sociétale, mais aussi des contraintes réglementaires, comme la réduction des émissions de CO_2. Elle impose de décarboner la production, de mieux gérer l'utilisation des ressources naturelles et les déchets, avec un impact qui varie selon les métiers et les compétences mobilisées.

Récapitulatif des impacts attendus de la transition écologique et numérique dans les grandes familles des métiers de l'industrie

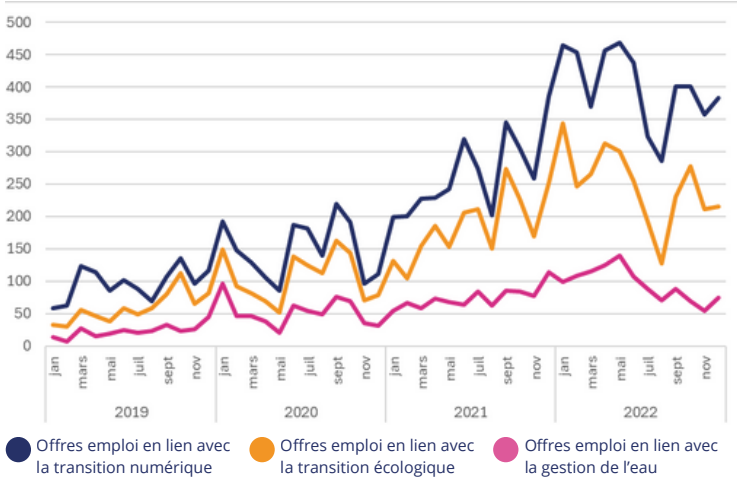
Source : Travaux prospectifs des branches professionnelles de l'industrie - Traitement Carif-Oref Occitanie

Catégorie de métier	Transition numérique (industrie 4.0)		Transition écologique	
	Impact	Évolutions	Impact	Évolutions
Achats-Commercial-Marketing	++	CRM intelligent, e-achat, scoring automatisé des fournisseurs, analyse prédictive.> **Métiers émergents : Acheteur·euse digital·e, analyste marketing prédictif**	+++	Avec l'arrivé de nouveaux matériaux et de nouvelles stratégies d'approvisionnement un **métier émergent : acheteur·se énergie verte**
Conception-Études-Design	++++	Intégration de l'ensemble des technologies (IA, big data, robotique,IoT/Cloud, jumeaux numériques, modélisation 3D,outils collaboratifs > **Métiers émergents : Designer numérique/ Ingénieur·e en jumeaux numériques/ Concepteur.trice de pièces 3D /Mathématicien.ne**	+++	Intégration de l'économie circulaire dans le procces de production > **Métiers émergents : Eco-concepteur·trice, expert·e éco-conception et économie circulaire**
Fabrication-QSE-Contrôle	++++	Automatisation, pilotage de process via data, impression 3D (fabrication additive) > **Métiers émergents : Technicien·ne en fabrication additive, analyste data manufacturing**	++	La qualité est très concernée avec la conduite du changement et l'intégration de la RSE (Responsabilité sociétale des entreprises) Les métiers de la fabrication peu impactés dans le geste
Gestion-Administration	+	Digitalisation des processus, automatisation via RPA, ERP connectés.> **Métiers émergents : Chef·fe de projet digitalisation, référent·e transformation numérique**	+	
Informatique et SI	++++	Cybersécurité , cloud computing industriel, IA, automatisation des flux IT/OT **> Métiers émergents : Architecte cloud industriel, ingénieur·e cybersécurité industrielle, data engineer/data scientist**	+	Développement des compétences digitales pour développer les outils numériques et de maintenance
Installation et maintenance	++++	Maintenance prédictive (via capteurs IoT), réalité augmentée, robotique/cobotique > **Métiers émergents : Technicien·ne de maintenance prédictive, intégrateur·trice robotique**	+	Métiers principalement impactés par l'électrification des équipements de production
Logistique industrielle	+++	IoT pour traçabilité, entrepôts connectés, gestion de flux automatisée > **Métiers émergents : Logisticien·ne 4.0 / Analyste supply chain intelligente**	++++	La gestion de déchets, la gestion de l'eau, la connaissance des enjeux environnementaux et la maîtrise de normes environnementales

Lecture : D'après la recherche documentaire et les travaux prospectifs, les évolutions sont classées de + (faible impact attendu) à ++++ (fort impact attendu). Les métiers cités en exemple le sont uniquement à titre indicatif.

Évolution du nombre d'offres d'emploi publiées employant des mots clés relatif au numérique et à l'écologie dans le CLPE entre 2019 et 2022

Source : Dares (Jocas – Job offers collection and analysis system) - Traitement Carif-Oref Occitanie



Quelles compétences demandées par les employeurs dans le territoire ?

Pour objectiver ces transformations, les offres d'emploi industrielles du CLPE entre 2019 et 2022 ont été analysées à partir des offres d'emploi (source Jocas-Dares) classées selon trois thèmes : numérique, écologique et gestion de l'eau.
Le graphique montre une progression nette des offres liées au numérique, avec une augmentation de plus de 300 % entre la moyenne 2019 et 2022, reflétant les besoins des entreprises dans le domaine et l'essor de l'industrie 4.0 et de la digitalisation, bien au delà du secteur informatique stricto sensu. Les offres liées à la transition écologique progressent également, dans la même proportion sur la période, tandis que celles liées à la gestion de l'eau restent plus volatiles et modestes en volume, avec des pics ponctuels selon les projets industriels mais néanmoins en hausse signalant l'émergence de nouveaux besoins liés à la raréfaction de la ressource et aux exigences réglementaires.
Ces tendances montrent que les mutations influencent directement le marché de l'emploi : certains métiers voient leurs besoins croître rapidement, tandis que d'autres restent stables. Elles soulignent l'importance de former et accompagner la reconversion de profils existants pour répondre aux besoins émergents et orienter l'offre de formation locale, sujet de la section quatre.

4. Tendances du marché du travail local

9 314 demandeurs d'emploi cat. ABC dans les métiers industriels en 2024 dans le CLPE

43 % des demandeurs d'emploi dans l'industrie

6 115 offres d'emploi dans les métiers de l'industrie en 2022 dans le CLPE

51 % des offres d'emploi dans les métiers de l'industrie

Situation du marché du travail industriel : demande, offre et ratio

Source : DEFM France Travail, Jocas Dares - Traitement Carif-Oref Occitanie

Catégorie de métiers	Demande d'emploi (DE)						Offre d'emploi	Ratio demande/offre
	Nombre de DE	Nombre de DE expérimentés (55 ans et plus)	Nombre de jeunes DE (moins de 30 ans)	Nombre de DE entre 30 et 54 ans	Part de DE inscrit depuis plus d'un an (%)	Part de DE ayant plus de 5 ans d'expérience (%)	Nombre d'offre d'emploi	
Achats - Commercial - Marketing	1 763	245	678	868	41,1	42,6	412	4,3
Conception - Études - Design	162	16	79	72	37,8	45,2	376	**0.4**
Fabrication - QSE - Contrôle	1 847	232	595	1 049	41,3	44,3	2 109	**0,9**
Gestion - Administration	2 664	573	738	1 415	47,7	42,4	1 494	1,8
Installation et Maintenance	963	140	356	475	43,2	38,6	725	1,3
Informatique et SI	257	28	100	130	39,8	39,8	127	2
Logistique industrielle	1 658	182	600	904	41,2	36,4	850	1,9
Hors périmètre industriel	14 609	2 505	4 588	7 860	47,2	38,7	/	/
Total	21 660	3 639	6 919	11 613	45,7	39,7	/	/

Lecture : Le ratio demande/offre, calculé comme le nombre de demandeurs d'emploi rapporté au nombre d'offres publiées, permet d'identifier les métiers en tension (ratio < 1) et les métiers plus concurrentiels (ratio > 1).

La comparaison entre les effectifs des demandeurs d'emploi et l'emploi salarié industriel met en lumière des dynamiques contrastées selon les domaines. Certaines familles de métiers, comme la Logistique industrielle ou la Gestion - Administration, présentent un vivier de demandeurs relativement important au regard du volume d'emplois estimé, suggérant des situations de concurrence entre profils.
À l'inverse, des domaines tels que la Conception – Études - Design ou la Fabrication - QSE - Contrôle, métiers stratégiques pour le territoire, comptent relativement peu de demandeurs d'emploi malgré un poids significatif dans l'emploi salarié et des offres d'emploi des entreprises, traduisant des tensions de recrutement.

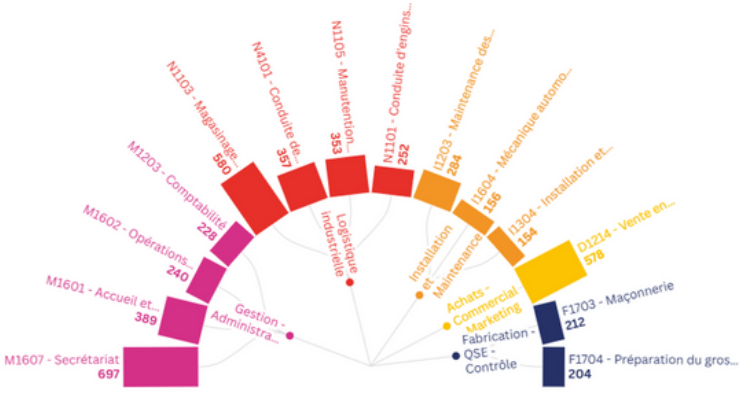
Par ailleurs, en 2022, le CLPE a enregistré environ 6 100 offres d'emploi industrielles, dont près de 60 % concernent ces métiers cœur de l'industrie. Les besoins se concentrent sur des profils techniques qualifiés, tels que le Câblage électrique et électromécanique (165 offres), la Conduite d'équipements de production alimentaire (121 offres), le Montage en tuyauterie (117 offres) ou encore la Logistique spécialisée (magasinage et conduite d'engins, 247 et 162 offres).

Ces chiffres révèlent des inadéquations entre cette offre et la demande d'emploi : certains métiers techniques souffrent d'un vivier local limité, tandis que pour d'autres, les candidats disponibles ne disposent pas toujours des compétences recherchées, traduisant un décalage entre compétences et besoins. Ces constats, en lien avec les mutations numériques, écologiques et liées aux ressources en eau déjà évoquées, soulignent l'importance de renforcer la formation, les reconversions et l'orientation vers les métiers industriels stratégiques.

Ils constituent une base essentielle pour adapter l'offre de formation locale aux besoins du territoire.

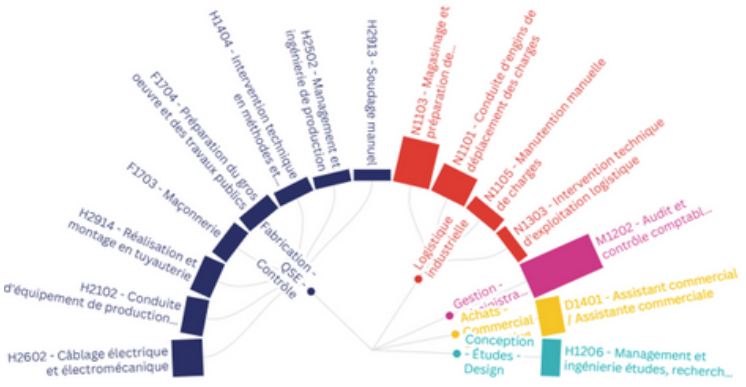
Demande : Top 15 des métiers industriels les plus demandés

Source : DEFM France Travail - Traitement Carif-Oref Occitanie



Offre : Top 15 des métiers industriels les plus recherchés

Source : Jocas Dares - Traitement Carif-Oref Occitanie



5. L'appareil de formation : un levier pour répondre aux besoins des entreprises locales

Nombre de sessions de formation 2024-2025 et rapprochement entre le volume de formés et les besoins du territoire

Source : Réseau des Carif-Oref (Base offre de formation), MENESR-DEPP (SIFA – Système d'information de la formation des apprentis et SISE – Système d'Information sur le Suivi de l'Étudiant), Dares (Jocas – Job offers collection and analysis system), France Travail (demandeurs d'emploi en fin de mois) – Traitement Carif-Oref Occitanie.

Catégorie de métiers	CLPE Gard Nord Est					Effectifs sortants au délà du CLPE		Nombre de sessions de formation au délà du CLPE	
	Nombre de sessions de formation (2024-2025)	Estimation de sortants de formation "inserés"*	Nombre d'offres d'emploi	Nombre de DE	Taux de couverture*	Alentours CLPE	Montpellier	Alentours CLPE	Montpellier
Achats - Commercial - Marketing	9	102	412	1 763		1 258	1 681	272	399
Conception - Études - Design	5	43	376	162		274	464	42	45
Fabrication - QSE - Contrôle	32	105	2109	1 847		726	662	348	165
Gestion - Administration	42	113	1 494	2 664		1 415	2 991	547	640
Informatique et SI	1	7	127	963		256	748	72	258
Installation et Maintenance	28	55	725	257		576	290	233	95
Logistique industrielle	2	10	850	1 658		214	175	110	75
Ensemble*	**118**	**433**	**6 093**	**9 314**		**6 998**	**11 405**	**1 623**	**1 677**

Légende : trois niveaux de couverture : Vivier de candidats relativement élevé, risque de saturation (>1.5) ; Vivier de candidats suffisant (Entre 1 et 1,5) ; Vivier de candidats insuffisant, risque de tension (<1)

***Précisions méthodologiques** : Seules les sessions certifiantes et permettant d'associer un métier selon les nomenclatures sont concernées par l'analyse ci-dessus. Les effectifs inscrits en dernière année de formation sont estimés selon les niveaux de formation du CAP au master selon la disponibilité de l'offre de formation sur le territoire. Les effectifs sortants de formation tiennent compte des inscrits en dernière année de formation et du taux d'insertion vers le marché du travail. Le taux de couverture des besoins est égal à la somme des effectifs sortants de formation et du volume des demandeurs d'emploi de fin de mois, rapportée au volume des offres d'emploi. Pour en savoir plus, consultez la méthodologie (cf. page 8).

Une offre de formation à consolider face aux besoins

Entre 2024 et 2025, le Gard Nord Est a accueilli 118 sessions de formation certifiante, contre plus de 1 600 à Montpellier et dans les bassins voisins (Nîmes, Alès, Avignon).

Si la majorité des formations locales relèvent de la Gestion - Administration, le CLPE se distingue des bassins de formation voisins par une forte spécialisation dans l'Installation - Maintenance et, dans une moindre mesure, la Fabrication - QSE - Contrôle. Par rapport à Nîmes, Alès et Avignon, une légère spécificité apparaît également dans la Conception - Études - Design.

L'offre locale reste néanmoins en décalage avec les besoins des entreprises. Trois familles de métiers sont particulièrement concernées : Conception - Études - Design, Fabrication - QSE - Contrôle et, dans une moindre mesure, Installation - Maintenance.

Ces domaines disposent de formations, mais les effectifs formés demeurent insuffisants. Le manque d'attractivité explique en partie ce décalage : en 2023, seuls 14 élèves étaient inscrits en dernière année de BTS conception et réalisation en chaudronnerie industrielle dans le CLPE, contre 32 dans les bassins voisins et 46 à Montpellier. Même tendance pour le BTS électrotechnique (9 inscrits localement contre 40 et 37).

Le territoire souffre aussi de l'absence de formations supérieures (licence, master, écoles d'ingénieurs) dans ces domaines, Pourtant, les transitions écologique et numérique exigent des compétences de haut niveau, et le nucléaire, secteur de pointe fortement implanté localement, requiert en outre des habilitations spécifiques. Cela contribue à une fuite de talents vers les territoires mieux dotés.

En revanche, le CLPE dispose d'un atout fort dans la filière nucléaire : en 2024, 54 demandeurs d'emploi y ont suivi des formations en lien avec les habilitations nucléaires, contre seulement 7 dans les bassins voisins. Même tendance pour la Radioprotection et la Prévention-sécurité nucléaire. Bien que ces formations ne correspondent pas directement à une nomenclature métier, elles illustrent l'importance de valider des compétences complémentaires pour accéder aux emplois du secteur très présent localement. Valoriser ces dispositifs, les élargir à d'autres publics et les articuler avec les formations existantes constitue un enjeu stratégique pour le territoire.

Les projets de formation existants

Sur le territoire des atouts déjà installés :

- Campus des métiers et des qualifications d'excellence Process et technologies en milieux sensibles (CMQ PTMS) : fédère lycées, universités et industriels pour former aux métiers de l'industrie et du nucléaire dans des conditions proches du réel ;
- Futur centre R&D / innovation / formation de Newcleo (Chusclan, 2025–2026) : soutiendra le développement de technologies avancées dans le domaine nucléaire et renforcera l'écosystème local.

Autres projets structurants mais éloignés (Vaucluse, Alès, Marseille, Montpellier…) :

- Campus de Tricastin : dédié à la formation et à la reconversion professionnelle, avec des outils innovants (réalité augmentée, simulateurs, jumeaux numériques) ;
- École-usine IMT à Alès : pour former de futurs ingénieurs dans des conditions réalistes ;
- OPEEN Marseille : école d'ingénieurs spécialisée dans le nucléaire.

6. Une vision partagée des évolutions en cours et à venir

Une typologie de métiers industriels pour passer à l'action

Dans une logique d'anticipation et de passage à l'action, une typologie des métiers industriels a été élaborée afin de partager une vision commune des évolutions. Elle croise trois dimensions principales : l'emploi salarié, l'appareil de formation et les dynamiques du marché du travail. Les métiers sont classés en fonction de leur poids local, de leur trajectoire d'évolution et des tensions observées sur le marché du travail, en mobilisant des critères à la fois quantitatifs et qualitatifs.

Par exemple, la forte concentration d'un métier dans le CLPE, comparée au reste du département, en souligne le caractère stratégique ; le rapport entre demandeurs d'emploi et postes salariés, ou encore le volume d'offres d'emploi enregistrées, renseigne sur les tensions ; l'évolution des effectifs salariés éclaire les dynamiques de croissance ou de recul. Seuls les métiers significatifs dans le CLPE sont retenus.

Ainsi cinq catégories en ressortent : métiers stratégiques, en tension, en forte évolution, en mutation et à accompagner. Certaines professions peuvent relever de plusieurs catégories, illustrant la complexité des trajectoires professionnelles locales c'est la cas notamment des métiers : Management et ingénierie études, recherche et développement industriel, Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle, Conception et organisation de la chaîne logistique ou encore Management et ingénierie qualité industrielle.

Cette typologie n'est pas une finalité, mais un outil : elle structure les constats du diagnostic et fournit un cadre d'action pour orienter les politiques de formation, de recrutement et d'accompagnement des transitions. Inscrite dans une démarche de GPECT territoriale, elle vise à anticiper les besoins des entreprises et à adapter les réponses locales.



Métiers en forte évolution (hausse)

Définition

Métiers dont les effectifs salariés ont fortement augmenté sur le territoire ces dernières années.

- H1502 - Management et ingénierie qualité industrielle
- I1401 - Maintenance informatique et bureautique
- I1503 - Intervention en milieux et produits nocifs
- N1301 - Conception et organisation de la chaîne logistique
- N1303 - Intervention technique d'exploitation logistique

Métiers stratégiques

Définition

Métiers structurants pour le tissu économique local représentant un fort poids dans l'emploi local ayant un rôle de levier dans la chaîne de valeur.

- H1206 - Management et ingénierie études, recherche et développement industriel
- H1210 - Intervention technique en études, recherche et développement
- H3201 - Conduite d'équipement de formage des plastiques et caoutchoucs
- H3303 - Préparation de matières et produits industriels (broyage, mélange...)
- I1310 - Maintenance mécanique industrielle

Métiers à accompager

Définition

Métiers en perte de vitesse concernés par une baisse nette des effectifs ou d'autres signaux de déclin (ex. baisse continue sur 5 ans, fermetures d'entreprises, etc.).

- H2801 - Conduite d'équipement de transformation du verre
- H2903 - Conduite d'équipement d'usinage
- H2909 - Montage-assemblage mécanique
- I1309 - Maintenance électrique

Métiers en mutation : à évolution significative de compétence

Définition

Métiers dont le contenu évolue sous l'effet des transitions numérique, écologique ou organisationnelle, impliquant une adaptation des compétences attendues.

- M1805 - Études et développement informatique
- I1304 - Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation
- H2701 - Pilotage d'installation énergétique et pétrochimique
- H1208 - Intervention technique en études et conception en automatisme

Métiers en tension

Définition

Métiers pour lesquels les besoins de recrutement sont difficiles à couvrir, en raison d'un nombre insuffisant de candidats ou d'un déficit de compétences adaptées.

- H1503 - Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle
- H1504 - Intervention technique en contrôle essai qualité en électricité et électronique
- H2504 - Encadrement d'équipe en industrie de transformation
- I1502 - Intervention en milieu subaquatique
- F1401- Extraction liquide et gazeuse

Enjeux et pistes d'action à explorer

Au regard des éléments exposés précédemment, quatre enjeux majeurs se dessinent pour le territoire, chacun d'entre eux accompagné de pistes d'action à explorer ou à compléter au regard des actions déjà engagées par les acteurs du territoire :

1- Développer l'offre de formation locale et prioriser les métiers en tension/stratégiques

- **Constats** : certains métiers présentent un déséquilibre majeur entre la demande et le nombre de formés :
  - Fabrication–QSE–Contrôle : 2109 offres pour 105 formés → ratio ≈ 0,8
  - Conception – Études – Design : 376 offres pour 43 formés → ratio ≈ 0,4

  Ces métiers représentent des goulots d'étranglement pour le recrutement et une dépendance forte aux pôles voisins (Montpellier, Marseille).
- **Actions en cours :** Des modules complémentaires sont envisagés par le groupe de travail du territoire (modules de niveau BTS en lien avec le GRETA)
- **Actions complémentaires :**
  - Déployer un Campus connecté et accueillir des classes délocalisées Bac+5 en mode hybride ;
  - Créer un parcours intégré Bac pro → BTS → Licence pro → Bac+5 via des partenariats hybrides (visio + stages locaux) ;
  - Renforcer le lien entre Campus des métiers et des qualifications d'excellence Process et technologies en milieux sensibles (CMQ PTMS) et entreprises pour adapter les formations aux besoins réels et développer des modules pratiques.

2- Renforcer l'attractivité et fidéliser les talents

- **Constats :** certains métiers en tension, comme la Conception–Études-Design, présentent un déficit de candidats, le territoire doit rivaliser avec Montpellier et Marseille pour attirer des talents, notamment sur les métiers industriels clés.
- **Actions en cours :** valorisation des métiers via des fiches métiers, sensibilisation des conseillers, visites de plateaux techniques, évènements territoriaux (salon POP, semaine de l'industrie).
- **Actions complémentaires :**
  - Construire une marque territoriale commune autour de la formation (capitaliser sur les initiatives existantes et à venir - CMQ PTMS et le projet Newcleo) pour la promotion des métiers industriels ;
  - Positionner le territoire comme maillon de continuité (offre de formation complémentaire et non concurrente) ;
  - Mettre en place des dispositifs de fidélisation : conventions de retour (stages, alternances, bourses conditionnées) ;
  - Mettre en place des actions ciblées d'orientation et de sensibilisation pour les jeunes et les reconversions professionnelles.

3- Accompagner la montée en compétences et les transitions professionnelles en mobilisant les entreprises industrielles

- **Constats :** 43 % des demandeurs d'emploi en industrie sont inscrits depuis plus d'un an. Les métiers en mutation (Maintenance, QSE, Conception) nécessitent de nouvelles compétences numériques et écologiques.
- **Pistes d'actions :**
  - Valoriser les habilitations existantes, notamment dans le nucléaire, comme leviers de progression : créer des passerelles entre habilitations et diplômes ;
  - Accompagner la montée en compétences des métiers en mutation au regard de transformations numériques en déployant des programmes de requalification numérique (IAO, cybersécurité, automatisation) ;
  - Mettre en place des parcours de reconversion ciblés sur les métiers locaux en tension ou stratégiques et accompagner les parcours dans la durée combinant formation, AFEST (formation en situation de travail), tutorat et mentorat ;
  - Impliquer les entreprises dans une stratégie durable de développement des compétences : sensibiliser dirigeants et DRH à la mise en place des plans de développement de compétences pour accompagner la progression de salariés.

4- Structurer la gouvernance et renforcer les synergies

- **Constats :** la dispersion des acteurs limite l'efficacité collective et la visibilité des actions.
- **Recommandations :**
  - Créer un comité stratégique territorial emplois-compétences dans l'industrie (CMQ PTMS, projet Newcleo, entreprises, collectivités, Région) et intégrer les actions dans le dispositif Territoires d'industrie pour mobiliser financements et gouvernance.
  - Mettre en place une plateforme collaborative emploi-formation pour mutualiser information et projets.



CLPE Gard Nord Est :
Enjeux et perspectives pour les métiers de l'industrie

Direction de publication : Christelle BOUDET
Rédaction : Olivier FRANCES, Magda MOJICA
Réalisation : Carif-Oref Occitanie
Date de réalisation : Octobre 2025

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Liberté Égalité Fraternité
L'EUROPE S'ENGAGE L'OCCITANIE AGIT
Cofinancé par l'Union européenne
La Région Occitanie Pyrénées · Méditerranée

Précisions méthodologiques

Sources mobilisées

Une multiplicité de sources de données a été mobilisée, en exploitant toujours la dernière année pour laquelle la donnée était disponible.

Emploi salarié :

- L'Insee : Base tous salariés (BTS), la base Sirene, le recensement de la population ;
- L'Acoss-Urssaf en complément de l'insee

Dynamiques du marché du travail :

- France Travail pour estimer les demandeurs d'emploi en fin de mois par métier localisés à la commune ;
- La base Jocas de la Dares pour estimer le volume d'offres d'emploi à la commune

Offre de formation :

- La base offre de formation du Réseau des Carif Oref (RCO) pour identifier l'offre de formation disponible dans le territoire et les bassins à proximité débouchant vers les métiers de l'industrie ;
- La DEPP pour le calcul des effectifs sortants de formation de la voie scolaire professionnalisante et l'apprentissage ;
- Les données du Ministère de l'enseignement supérieur pour les effectifs formés en Bac+3 ou plus.

Des tables de passage entre les nomenclatures ont été mobilisées pour pouvoir faire un lien entre toutes les sources de données

Champs retenus

- **Le territoire d'analyse** concerne les communes appartenant au découpage du CLPE Gard Nord Est.
- Le périmètre des **métiers de l'industrie**, y compris l'agroalimentaire, repose sur les référentiels des branches professionnelles. 229 métiers industriels regroupés en 7 catégories de métiers ont été identifiés dans la version du Rome v3, seule version à ce jour nous permettant d'exploiter la majorité des bases de données.
- Le **"bassin de formation"** a été choisi en élargissant les limites administratives du territoire d'étude. Il comprend notamment quelques communes situées dans le département du Vaucluse et s'étend jusqu'à Nîmes et Alès. La zone de Montpellier est aussi analysée.
- **L'offre de formation** étudiée tient compte des formations qualifiantes proposées quelle que soit la voie de formation : scolaire, en apprentissage et enseignement supérieur. L'offre de formation certifiante à destination des demandeurs d'emploi a été aussi prise en compte.

Une méthodologie en cinq étapes pour dresser un diagnostic territorial partagé

1. Estimation de l'emploi salarié industriel au niveau des métiers ROME

Le calcul des effectifs localisés repose sur une méthode d'estimation en deux étapes :

- À partir de la Base tous salariés (BTS), les effectifs salariés sont ventilés par métier via un appariement PCS–FAP–ROME, permettant de rapprocher les postes observés des codes ROME. Pour renforcer la précision, une double correspondance métier/secteur est appliquée afin d'éliminer les salariés exerçant des métiers transverses mais n'appartenant pas au secteur industriel. Si cette opération suppose des correspondances entre nomenclatures, elle s'appuie sur des tables reconnues et largement utilisées, ce qui en garantit la solidité et la fiabilité pour l'analyse territoriale.
- Les résultats départementaux sont ensuite déclinés au niveau du CLPE grâce à une projection par secteur d'activité, réalisée à l'échelle fine de la NAF A88 (88 postes sectoriels), à partir des données Sirene sur les établissements implantés localement.

2. Analyse du marché du travail local

Les statistiques présentées sur le marché du travail industriel dans le CLPE reposent sur l'exploitation conjointe des bases DEFM (demandeurs d'emploi, France Travail) et Jocas (offres d'emploi, Dares). La demande d'emploi est mesurée en retenant tous les individus inscrits au moins un mois en 2024 dans le périmètre du CLPE et correspondant aux métiers industriels identifiés par les codes ROME, ce qui permet de rendre compte des flux plutôt que d'une photographie à un instant donné. L'offre d'emploi est analysée à partir de Jocas, base construite par la Dares via webscraping et API à partir des 15 principaux sites d'annonces d'emploi en France, permettant de centraliser les offres en temps réel. Les offres sont filtrées géographiquement et sectoriellement, puis regroupées par domaines de métiers pour dégager des tendances robustes. Une analyse textuelle des intitulés et descriptifs a été réalisée à l'aide de listes de mots-clés thématiques pour identifier les mutations liées à la transition numérique, écologique ou à la gestion de l'eau. Les limites de couverture (DEFM et JOCAS) et les choix d'agrégation sont explicitement pris en compte afin de contextualiser l'interprétation des volumes et des tendances.

3. Lien emploi-formation

Le rapprochement entre les formations présentes sur le territoire et les métiers susceptibles d'être occupés par les effectifs sortants tient compte de formations qualifiantes disposant d'au moins un métier ROME. Seuls les effectifs en dernière année de formation ont été pris en compte. Le rapprochement emploi-formation a été réalisé :

- en identifiant les principales certifications associées aux 229 métiers industriels ;
- en exploitant la base offre de formation du Carif-Oref et en concaténant différentes sources sur les effectifs inscrits en dernière année de formation, localisés à la commune via CertifInfo ;
- en créant un coefficient de pondération pour répartir le volume d'inscrits en dernière année de formation par métier. Un taux d'insertion sur le marché du travail a ensuite été appliqué à partir de la littérature existante.

L'indicateur de taux de couverture a été calculé en rapportant la somme des effectifs sortants de formation et le volume des demandeurs d'emploi de fin de mois au volume des offres d'emploi.

4. Recherche documentaire

Une recherche et une analyse documentaire approfondies ont été réalisées principalement sur :

- les actualités économiques du territoire, en mobilisant les articles disponibles dans les journaux locaux ;
- les travaux prospectifs sur les métiers industriels et les impacts de la transition écologique et numérique.

Ces recherches nous ont permis d'établir une synthèse des impacts attendus sur les métiers, mais aussi des principaux projets de formation et créateurs d'emploi dans le territoire.

5. Construction d'une typologie métiers

La typologie des métiers qualifie la situation et les perspectives d'évolution des métiers sur le territoire en croisant données statistiques (BTS, Jocas, DEFM) et éléments qualitatifs issus de diagnostics et de la littérature. Seuls les métiers regroupant au moins 50 salariés sont considérés.

Chaque métier est affecté à l'une des cinq catégories – en forte évolution, fragilisé, stratégique, en mutation ou en tension – selon des règles précises : l'évolution des effectifs détermine les métiers en croissance ou en décroissance, le poids relatif dans le CLPE par rapport au département identifie les métiers stratégiques, les transformations du contenu du travail orientent vers les métiers en mutation, et les indicateurs de tension (rapport DE/Effectif < 0,10 et ratio demande/offre) permettent de repérer les métiers en tension.

Bibliographie

- *DARES. (2017). Évolution des métiers en France depuis 30 ans (DARES Analyses, n° 003).*
- *DGE. (2024). La numérisation des entreprises industrielles en France.*
- *Diagnostic ARA-DÉCA. (2023). Impact de la décarbonation sur les compétences et métiers d'avenir.*
- *DREETS, DREAL, & DRAAF. (2023). Plan de sobriété hydrique dans l'industrie en Occitanie.*
- *DREETS Occitanie. (2024). Atlas de l'industrie en Occitanie.*
- *France 2030. (2025). La formation aux métiers de demain : catalogue projets formation.*
- *France Travail. (2025). Diag'Flash : marché du travail en Occitanie.*
- *Observatoire de la métallurgie / Opco 2i. (2023). Cartographie des emplois, compétences et formations de l'industrie du futur.*
- *Opco 2i. (2022). EDEC filière nucléaire : attractivité et mixité.*
- *Opco 2i. (2022). Impact de la transition écologique sur les métiers et compétences de l'industrie.*
- *Opco 2i & APEC. (2025). Intelligence artificielle et métiers cadres dans l'industrie.*