



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Plan national pour l'emploi dans l'industrie de défense

Dossier de presse – Septembre 2026



Sommaire

L'emploi au cœur de la montée en puissance de notre défense.....	4
Du besoin industriel au recrutement : une méthode pour agir	5
Construire une vision commune des besoins et des enjeux.....	5
Piloter de manière resserrée pour gagner en efficacité.....	5
Répondre concrètement aux besoins des entreprises	5
4 axes pour réussir le défi des 100 000 recrutements	7
Axe n°1 : Anticiper aujourd'hui les compétences dont la défense aura besoin demain	7
Axe n°2 : Faire des territoires les moteurs du recrutement.....	9
Axe n°3 : Transformer les besoins en recrutements.....	11
Axe n°4 : Donner envie de rejoindre l'industrie de défense.....	16
Conclusion.....	17
Annexes	19

EDITORIAL



« Nous vivons une période d'instabilité et de conflits internationaux particulièrement préoccupante. Pour y faire face, l'État a considérablement augmenté le budget de ses Armées. Depuis 2017, sous l'impulsion du Président de la République et du Premier ministre, nous sommes passés de 32,2 milliards d'euros à un objectif de 100 milliards d'euros en 2035.

Investir dans notre défense, c'est agir pour notre souveraineté. C'est aussi renforcer nos industries de défense, qui auront besoin de recruter des talents et des compétences pour répondre aux cadences élevées de production. On estime à 100 000 le nombre d'emplois à pourvoir dans l'industrie de défense d'ici 2030.

La France dispose d'une Base industrielle et technologique de défense (BITD) puissante, qui regroupe plus de 4 000 entreprises et représente plus de 210 000 emplois : c'est un pilier stratégique et économique de notre pays. Très rapidement, j'ai pris la décision de renforcer la mobilisation des opérateurs du ministère du Travail et des Solidarités afin d'accompagner les besoins en compétences de l'industrie de défense. J'ai recruté la générale Dominique Vitte pour qu'elle puisse faire le pont entre France Travail et les entreprises de la BITD, et dessiner une vision claire des besoins des entreprises dans chaque territoire.

Face à une croissance qui résiste mais souffre du désordre international, face à un marché de l'emploi résilient mais qui subit les conséquences d'Ormuz, l'industrie de défense se développe et représente une formidable opportunité de carrière pour nos jeunes, femmes et hommes, nos demandeurs d'emploi, nos travailleurs expérimentés et nos travailleurs en situation de handicap.

Cette mobilisation doit être collective, interministérielle et territoriale. Avec l'appui des services de l'État et de France Travail, les préfets fédéreront l'ensemble des acteurs locaux pour répondre au plus près du terrain aux besoins de recrutement et de compétences.

Avec ce plan national pour l'emploi dans l'industrie de défense, j'ai souhaité renforcer nos capacités en matière d'orientation, de formation, d'attractivité, d'accompagnement des entreprises et des travailleurs, mais aussi notre compréhension des besoins réels de notre industrie de défense.

Les métiers sont variés, porteurs de sens et de souveraineté, non genrés et bien rémunérés.

Faisons du renforcement de notre défense nationale une opportunité d'emploi pour tous !

Soutenir la défense, c'est créer des emplois qualifiés et utiles ! »

Jean-Pierre Farandou, Ministre du Travail et des Solidarités

INTRODUCTION

L'emploi au cœur de la montée en puissance de notre défense

Dans un contexte géopolitique marqué par des tensions croissantes depuis 2022, la France a engagé une montée en puissance de son industrie de défense.

Dans la droite ligne des décisions stratégiques prises par le Président de la République et le Premier ministre, le ministre du Travail et des Solidarités mobilise son ministère et ses opérateurs afin de participer pleinement à l'effort national de défense, sur deux leviers essentiels : **l'emploi et la formation professionnelle**.

La montée en cadence de notre industrie de défense pose un défi majeur : **disposer, partout sur le territoire, des femmes et des hommes et des compétences nécessaires pour produire davantage et répondre aux besoins de demain**.

C'est cet objectif que porte le plan national pour l'emploi dans l'industrie de défense : **mobiliser les compétences, les formations et les territoires au service de notre industrie de défense, pour accompagner 100 000 recrutements et réussir sa montée en puissance d'ici 2030**.

Le ministre Jean-Pierre Farandou a ainsi confié à la générale Dominique Vitte la mission d'accompagner le directeur général de France Travail, Thibaut Guilluy, dans le déploiement d'une stratégie renforcée pour accompagner le recrutement dans l'industrie de défense. Pascal Blain en Directeur Régional de France Travail PACA et délégué national défense et sécurité publique, se charge du pilotage de cette doctrine nationale.

Le plan doit permettre de satisfaire les besoins en compétences des industries de défense sur la période **2026-2030**. Le besoin est estimé à **100 000 recrutements d'ici 2030**, parmi lesquels **70 000 départs à la retraite**.

Face à l'augmentation des cadences de production, le défi des compétences et du recrutement devient ainsi une condition essentielle de la montée en puissance de l'industrie de défense.

Du besoin industriel au recrutement : une méthode pour agir

Pour répondre aux besoins des industriels, le plan repose sur trois principes : **une vision globale partagée, une gouvernance resserrée et un pilotage concret des résultats de terrain.**

Construire une vision commune des besoins et des enjeux

Les enjeux de recrutement de l'industrie de défense dépassent la seule question de l'emploi.

La création de compétences et la capacité à recruter supposent de prendre en compte l'ensemble de l'environnement économique et territorial : **formation, logement, transports en commun, mobilité des conjoints, soutien aux familles, écoles, universités ou encore crèches.**

Une vision commune de la réalité des enjeux et du terrain est donc partagée entre les principaux ministères concernés : **Travail et Solidarités, Formation professionnelle, Armées, Industrie et Éducation nationale.**

Les préfets de région et de département disposent, pour leur part, de directives concrètes relatives aux plans de formation et aux recrutements locaux leur permettant d'agir dans tous les champs concourant à l'emploi.

La mise en œuvre de ces directives s'appuie sur l'ensemble de l'écosystème territorial : régions administratives, syndicats professionnels, opérateurs de compétences, chambres de commerce et d'industrie, UIMM notamment.

Des **boucles courtes de partage de l'information** sont organisées à chaque niveau afin d'identifier les difficultés, de partager l'information et de la traiter rapidement.

Piloter de manière resserrée pour gagner en efficacité

Le pilotage de l'action au sein de France Travail s'appuie sur l'organisation mise en place par Thibaut Guilluy dans le cadre de la transformation de Pôle emploi en France Travail.

La dimension « défense », déjà présente dans **14 des 30 filières suivies par France Travail**, devient un nouvel item de reporting opérationnel, à la fois en interne et vers le ministre, selon un rythme au minimum mensuel.

Le plan fait également l'objet d'un suivi spécifique entre le ministre, les préfets et, tout particulièrement, les DREETS.

Répondre concrètement aux besoins des entreprises

L'objectif de ce plan est de pourvoir les postes vacants et satisfaire les besoins en compétences des entreprises.

Il doit pour cela fluidifier l'information utile avec les employeurs et, à leur convenance, entre eux, en commençant par les neuf maîtres d'œuvre industriels puis leurs fournisseurs.

Les groupements d'industriels GICAT, GIFAS et GICAN ainsi que plus de 25 pôles de compétitivité et clusters régionaux ou thématiques, parmi lesquels Aerospace Valley en Nouvelle-Aquitaine et Occitanie, Normandie Aerospace en Normandie ou DevUp en Centre-Val de Loire, contribuent à enrichir et objectiver cette connaissance au plus près du terrain.

De l'expression du besoin en compétences jusqu'au recrutement, toute l'offre de services de France Travail est mobilisée :

- Sourcing de nouveaux viviers ;
- Immersions professionnelles ;
- Préparations opérationnelles à l'emploi individuelles ou collectives ;
- Formations sur mesure ;
- Recrutement par simulation ;
- Accompagnement des transitions professionnelles ;
- Promotion de profils.

Ces actions sont suivies et intégrées au reporting opérationnel de France Travail.

Les principaux indicateurs permettront notamment de mesurer le taux de recours à France Travail, le taux et le délai de pourvoi des offres ainsi que le taux de satisfaction des entreprises.

Un travail de cartographie de l'offre de formation professionnelle permettra parallèlement d'adapter progressivement les formations aux besoins réels des employeurs : offre de l'Éducation nationale, écoles de formation de l'UIMM, écoles et ateliers de formation des industriels notamment.

À terme, ces informations ont vocation à être disponibles en open data sur **data.emploi.gouv**.

4 axes pour réussir le défi des 100 000 recrutements

Axe n°1 : Anticiper aujourd'hui les compétences dont la défense aura besoin demain

La première condition pour réussir la montée en cadence est de disposer d'une vision précise et partagée des besoins.

Le premier axe du plan consiste donc à **fédérer les actions des ministères et des grands acteurs du secteur pour anticiper et partager une vision commune de la réalité des besoins**, actuels et à venir, en matière de pourvoi de postes et d'adéquation des formations aux besoins des bassins d'emploi.

Cette connaissance doit permettre de décider des mesures adéquates à court et moyen termes.

Au rythme d'une réunion mensuelle, cette vision partagée sera affinée afin d'être opérationnalisée dans chaque territoire.

Le besoin initialement estimé à **100 000 recrutements d'ici 2030, parmi lesquels 70 000 départs à la retraite**, a d'ores et déjà été confirmé.

Pour la première fois, une cartographie fine des emplois de la défense

Grâce au travail collaboratif conduit au cours de l'été par les statisticiens de la DARES, de la direction des affaires financières du ministère des Armées et de France Travail, une connaissance précise de l'emploi sur le périmètre des **4 879 entreprises de la BITD** a été établie et partagée en août 2026.

Dans les activités duales, civiles et militaires, de ces entreprises, les catégories d'emploi les plus représentées sont :

- **49 %** de cadres et professions intellectuelles supérieures ;
- **23 %** de professions intermédiaires ;
- **20 %** d'ouvriers.

Au total, **411 métiers** ont été recensés selon la nomenclature PCS-ESE 2017.

L'industrie de défense couvre par ailleurs la quasi-totalité du territoire : **292 des 306 zones d'emploi définies par l'Insee** accueillent une activité industrielle de défense. Seules 14 zones d'emploi n'en accueillent aucune.

Une cartographie territoriale fine a d'ores et déjà été réalisée pour la Normandie. D'ici la fin de l'année 2026, celle-ci sera généralisée aux neuf régions prioritaires afin de disposer, territoire par territoire, d'une connaissance précise des emplois, des métiers et des besoins en compétences de l'industrie de défense.

La création de formations adaptées aux métiers dont l'industrie de défense a besoin

Pour répondre aux besoins de recrutement, **des formations spécifiques seront mobilisées vers les métiers utiles aux industries de défense.**

Sur les **25 000 Préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI)** qui seront déployées vers les métiers de l'industrie, **15 000 seront orientées vers des métiers répondant aux besoins des industries de défense.**

L'objectif est de **former directement aux compétences recherchées par les entreprises et accélérer l'accès à l'emploi dans les métiers en tension.**

Axe n°2 : Faire des territoires les moteurs du recrutement

Les besoins de l'industrie de défense diffèrent fortement d'un territoire à l'autre.

Le plan repose donc sur un principe de subsidiarité : **donner aux acteurs régionaux toute latitude et toute marge de manœuvre pour atteindre les objectifs.**

Sous l'autorité des préfets, il s'agit de déployer toutes les mesures concourant à l'accompagnement des projets de création ou d'extension d'établissements industriels : **foncier, habitat, transports**, mais aussi accompagnement des mobilités en prenant en considération les besoins des familles, l'emploi du conjoint, les écoles ou encore les crèches.

Les travaux conduits dans le **Var depuis janvier 2026** constituent l'expérimentation pilote du dispositif.

Sur les questions de formation professionnelle et d'emploi, la **DREETS de Nouvelle-Aquitaine**, déjà engagée dans la déclinaison de la feuille de route Industrie, est chargée de modéliser l'ensemble des démarches avec l'écosystème régional de l'emploi et de la formation (direction régionale de France Travail, Conseil régional, OPCO 2I notamment).

Ce travail porte en particulier sur le recensement et la qualification de l'offre à la maille départementale ainsi que sur le pilotage coordonné de l'offre de formation.

Ce modèle d'accompagnement en région est en cours de finalisation et sera diffusé dans toutes les régions au sein des instances de la comitologie de l'emploi, lieu d'échange privilégié entre l'ensemble des acteurs.

9 régions au cœur de l'effort industriel de défense

Neuf régions portent aujourd'hui majoritairement l'effort de recrutement au profit de l'industrie de défense.

À l'échelle nationale, la BITD représente :

- 220 000 emplois
- Plus de 4 879 établissements
- 40 milliards d'euros de chiffre d'affaires

Région	Part des effectifs	Part des établissements	Part du chiffre d'affaires
Île-de-France	32 %	27 %	40 %
Auvergne-Rhône-Alpes	12 %	17 %	9 %
Occitanie	10 %	10 %	7 %
Nouvelle-Aquitaine	9 %	9 %	12 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9 %	8 %	13 %

Bretagne	8 %	6 %	9 %
Pays de la Loire	5 %	5 %	4 %
Centre-Val de Loire	4 %	5 %	5 %
Normandie	4 %	4 %	3 %

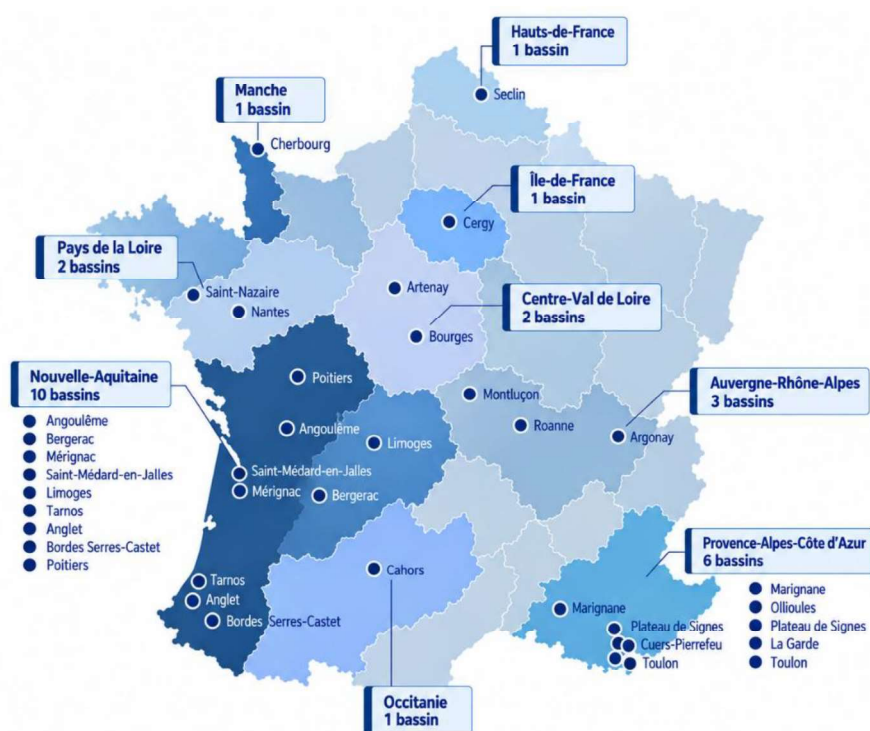
Source : ministère des Armées, 2025.

27 bassins : concentrer l'effort là où les besoins sont les plus forts

Avec le concours du ministère des Armées et de la Direction générale de l'armement, France Travail a identifié **27 bassins d'emploi particulièrement en tension**.

Ces tensions peuvent résulter de l'augmentation des cadences, de projets d'extension ou encore de la faiblesse des ressources humaines disponibles sur le territoire concerné.

Ces bassins seront traités prioritairement par les directions régionales et constitueront des points de vigilance particuliers pour les services préfectoraux.



Sous la responsabilité des directions régionales de France Travail, des moyens spécifiques seront donnés aux équipes pour agir : formation des équipes du réseau avec l'appui de l'Académie France Travail, mobilisation d'outils innovants et meilleure information sur la défense et les métiers de la défense.

Axe n°3 : Transformer les besoins en recrutements

Le troisième axe constitue le cœur opérationnel du plan : **réussir le pourvoi des postes vacants et répondre aux besoins à venir localement.**

L'action est organisée par bassin d'emploi afin de privilégier la relation de proximité entre les agences France Travail et le tissu d'ETI et de PME du secteur.

Cette connaissance fine permet de rapprocher l'offre de postes, la demande d'emploi et la disponibilité — ou non — des compétences recherchées dans chaque bassin.

En lien avec les acteurs de l'intérim présents sur le marché de l'emploi industriel, France Travail agit prioritairement en faveur des demandeurs d'emploi.

Pour les entreprises comme pour les demandeurs d'emploi, France Travail déploie toutes les modalités utiles permettant la montée en compétences, la mise en adéquation avec le poste de travail et l'immersion en entreprise.

La proximité comme premier levier d'efficacité

C'est la **qualité du dialogue de proximité permanent** entre les entreprises et l'opérateur de l'emploi qui est le premier facteur de succès de ce plan d'action. Cette action locale de France Travail prend également en considération les secteurs industriels en difficulté ou en évolution pour organiser dans le même bassin d'emploi des transitions professionnelles vers les secteurs qui recrutent.

La **qualité du dialogue permanent entre les entreprises et l'opérateur de l'emploi** constitue le premier facteur de succès du plan.

L'action territoriale de France Travail permettra également de prendre en considération les secteurs industriels en difficulté ou en évolution afin d'organiser, au sein d'un même bassin, des **transitions professionnelles vers les secteurs qui recrutent.**

Le plan organise ainsi localement **l'appairage de chaque établissement avec son agence France Travail de proximité.**

La mobilisation du réseau France Travail

Dans les neuf régions prioritaires, **l'ensemble du réseau France Travail sera mobilisé et sensibilisé aux enjeux spécifiques des industries de défense :**

- **595 agences France Travail ;**
- **15 200 conseillers à l'emploi**, chargés notamment d'orienter et d'accompagner les demandeurs d'emploi vers les métiers de l'industrie de défense ;
- **4 300 conseillers entreprises**, mobilisés pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises de la filière et faciliter l'adéquation entre les compétences disponibles et les besoins. **Des modules spécifiques seront développés pour sensibiliser et former les conseillers aux enjeux, aux métiers et aux besoins des industries de défense ;**

- **18 correspondants régionaux**, chargés d'animer localement le dispositif.

Pour compléter ce maillage territorial, **une équipe de 30 spécialistes France Travail sera entièrement dédiée aux industries de défense**. Elle constituera une expertise de référence pour accompagner les entreprises et appuyer les équipes du réseau.

Cette mobilisation s'appuiera également sur **une plateforme virtuelle et un numéro d'appel dédiés** afin d'avoir un point de contact simple et identifié de l'écosystème.

TEMOIGNAGE — Se reconvertir pour rejoindre l'industrie de défense

À 47 ans, Franck a choisi de se reconvertir dans l'industrie navale. Après plusieurs expériences professionnelles, notamment dans l'industrie pharmaceutique et le bâtiment, il découvre le métier de stratifieur à l'occasion d'une réunion d'information organisée par France Travail.

Séduit par le secteur et par les activités d'Exail, groupe spécialisé dans les systèmes autonomes et la robotique maritime, il décide de se former. Pendant deux mois et demi, il acquiert les bases du métier dans le cadre d'une Préparation opérationnelle à l'emploi (POE), complétée par des périodes d'immersion en entreprise.

À l'issue de sa formation, Franck est recruté sur le chantier naval d'Exail à La Ciotat. Il travaille aujourd'hui à la fabrication de pièces en matériaux composites, notamment destinées aux drones maritimes.

« Je suis fier de mon nouveau métier, me former en valait la peine. »

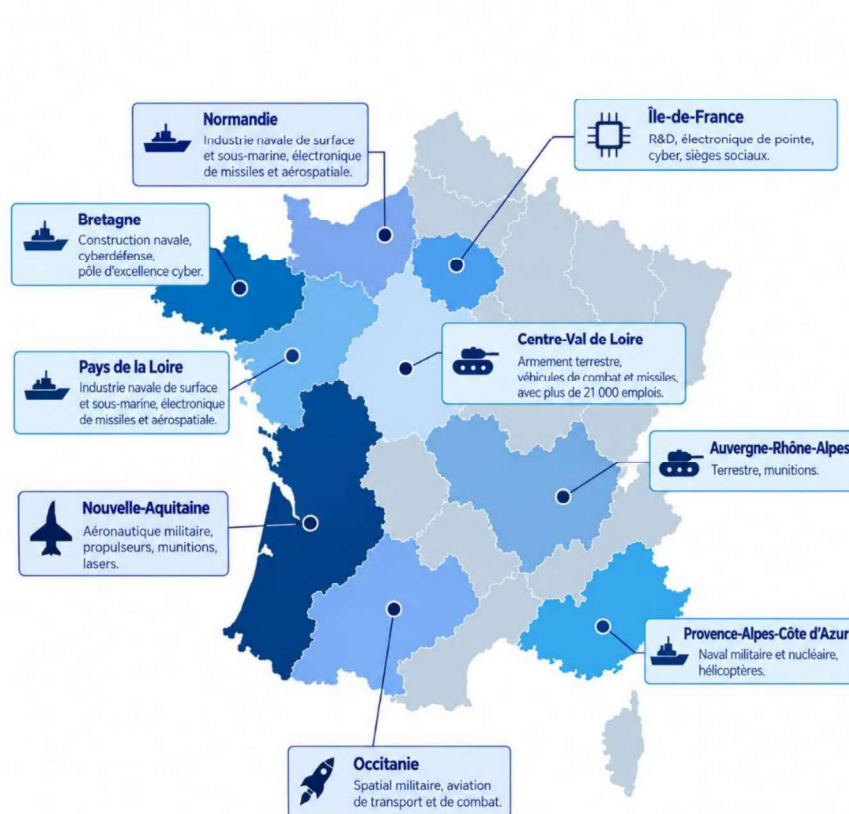
Franck, stratifieur chez Exail

« Le parcours de Franck illustre l'importance des compétences transférables dans l'industrie de défense. Il n'est pas nécessaire d'avoir déjà travaillé dans ce secteur pour y trouver sa place. La formation et l'immersion permettent d'acquérir les compétences nécessaires, tandis que la motivation et l'expérience professionnelle constituent de véritables atouts. Notre rôle est de rapprocher les entreprises et les candidats et de construire avec eux des parcours adaptés. »

Sylvie, experte départementale maritime à France Travail

À chaque territoire ses métiers stratégiques

L'activité des régions reflète une forte spécialisation de l'industrie de défense française.



Les compétences les plus recherchées : le défi des techniciens et ouvriers qualifiés

Les travaux statistiques permettent désormais non seulement de détailler l'emploi par catégorie et famille professionnelle dans chaque bassin, mais également d'évaluer précisément les tensions pesant sur chacun des métiers.

Les tensions sont évaluées sur une échelle allant de 1 à 5,2.

Pour chaque évaluation, l'origine potentielle de la tension est analysée à partir de plusieurs critères : **intensité des embauches, lien formation-emploi, manque de main-d'œuvre disponible, non-durabilité de l'emploi, conditions de travail contraignantes, inadéquation géographique et non-attractivité salariale.**

Les travaux ont permis d'actualiser les facteurs de tension concernant les familles professionnelles initialement considérées comme prioritaires :

- Techniciens, agents de maîtrise et assimilés en électricité et électronique ;
- Techniciens et agents de maîtrise en maintenance électrique, électronique et automatismes ;

- Techniciens et agents de maîtrise en installation et maintenance en froid et conditionnement d'air ;
- Ouvriers qualifiés en conduite d'équipements d'usinage ;
- Ouvriers qualifiés en ajustement, montage et assemblage mécanique ;
- Ouvriers de la maintenance générale et mécanique ;
- Ouvriers qualifiés de conduite d'installation de production de métaux ;
- Techniciens en mécanique et travail des métaux ;
- Techniciens et agents de maîtrise en maintenance générale et mécanique industrielle ;
- Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement ;
- Ingénieurs et cadres de fabrication et de production.

Ces familles professionnelles représentent **180 000 postes d'ingénieurs et cadres et 170 000 postes de techniciens, ouvriers qualifiés et ouvriers.**

7 métiers en tension forte ou très forte

Parmi les neuf familles professionnelles spécifiques des métiers de la défense analysées, **sept sont en tension forte, voire très forte**, avec un classement de 5,1 ou 5,2.

Il s'agit de métiers d'**ouvriers qualifiés et de techniciens**.

Cinq de ces sept métiers figurent dans le **Top 20 des métiers en tension**, sur un total de 220 métiers.

Pour ces sept métiers, les questions de salaire ou de durabilité de l'emploi ne semblent pas, a priori, constituer l'origine des tensions.

Pour les **techniciens en électricité et électronique**, les difficultés sont notamment liées à un fort lien entre emploi et formation ainsi qu'au manque de main-d'œuvre disponible.

Pour les **ouvriers qualifiés en conduite d'équipements d'usinage, maintenance ou montage et assemblage mécanique**, les tensions sont associées à une forte intensité des embauches.

Pour les **techniciens en mécanique ainsi qu'en maintenance générale et mécanique industrielle**, elles résultent d'une combinaison entre forte intensité des embauches, lien important entre emploi et formation et manque de main-d'œuvre disponible.

Deux familles professionnelles connaissent des tensions moins élevées : les ingénieurs et cadres d'études et de R&D ainsi que les ingénieurs et cadres de production et de fabrication.

Leur principale source de tension éventuelle réside dans le manque de main-d'œuvre disponible.

Derrière les chiffres nationaux, une réalité bassin par bassin

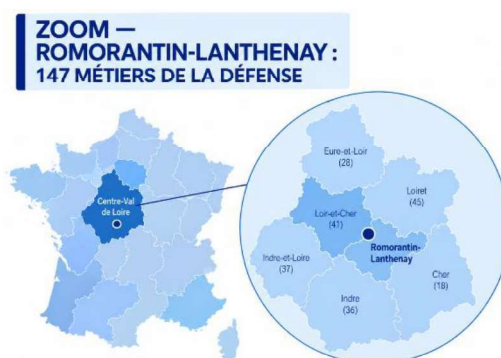
Les travaux ont détaillé les tensions des familles professionnelles dans chacun des **27 bassins prioritaires**.

Chaque bassin connaît une situation propre.

Ainsi, le métier d'**ouvrier qualifié en ajustement, montage et assemblage mécanique** n'est pas en tension dans le bassin de Poitiers ni dans les bassins de Loire-Atlantique, alors qu'il est en tension très forte dans les autres bassins.

Autre exemple : les **ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement** sont en très forte tension dans les bassins des Pyrénées-Atlantiques mais moins dans ceux du Var.

À l'inverse, les **ouvriers de la maintenance générale et mécanique** connaissent peu de disparités territoriales : ce métier est en très forte tension, avec un niveau de **5,2**, dans tous les bassins étudiés.

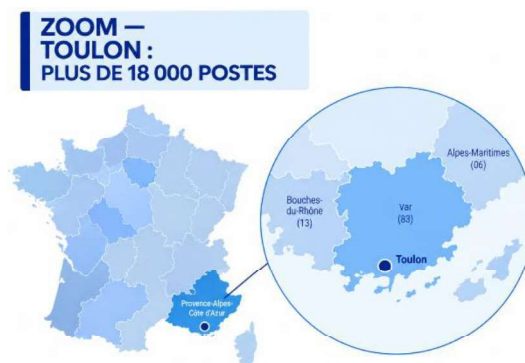


Dans le Loir-et-Cher, la zone d'emploi de Romorantin-Lanthenay compte 3 759 postes, dont 2 959 EQTP.

Au total, 147 métiers sont représentés dans les entreprises concourant à la défense.

Les cinq métiers les plus importants en EQTP représentent 29,3 % des emplois :

- Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique : 247 EQTP ;
- Monteurs câbleurs qualifiés en électricité : 203 EQTP ;
- Techniciens de fabrication et de contrôle qualité en électricité, électromécanique et électronique : 183 EQTP ;
- Régleurs qualifiés d'équipements de fabrication : 119 EQTP ;
- Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises : 115 EQTP.



Dans le Var, la zone d'emploi de Toulon compte 18 292 postes, dont 14 759 EQTP.

Au total, 229 métiers sont représentés dans les entreprises concourant à la défense.

Les cinq métiers les plus importants en EQTP représentent 32,7 % des emplois :

- Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement en informatique : 1 941 EQTP ;
- Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement en mécanique et travail des métaux : 920 EQTP ;
- Chefs de projets informatiques et responsables informatiques : 781 EQTP ;
- Directeurs techniques des grandes entreprises : 594 EQTP ;
- Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement : 591 EQTP.

Chaque agence France Travail, appuyée par les directions départementales, pourra ainsi affiner, pour les bassins d'emploi relevant de sa compétence, les métiers en tension et les mesures de formation à proposer aux demandeurs d'emploi et aux entreprises.

L'offre de services de France Travail est ainsi pensée comme une offre « sur mesure », adaptée à la réalité concrète du marché du travail local.

Travailler pour la défense : ce qu'il faut savoir sur l'habilitation

L'habilitation au secret de la défense peut être nécessaire pour certains postes ouverts au sein des entreprises de la BITD.

Cette habilitation est prononcée à l'issue d'une **enquête administrative préalable conduite par les services enquêteurs habilités**.

Cette procédure peut donc nécessiter un délai avant l'embauche.

Le cadre légal et réglementaire étant posé, cette dimension relève des seuls services enquêteurs habilités.

La nationalité française peut réglementairement être présentée comme un critère à l'embauche.

70 000 départs à anticiper : préparer dès aujourd'hui le renouvellement des compétences

Répondre aux besoins de recrutement suppose également d'anticiper précisément le renouvellement des générations.

Sur l'ensemble de la population travaillant dans l'industrie de défense, activités civiles et militaires confondues, une analyse spécifique a été menée sur les hypothèses de sortie liées à l'âge : liquidation des droits à l'âge légal, cessation d'emploi avant liquidation et accidents de la vie.

48 % des postes de l'industrie de défense sont occupés par des personnes âgées de 43 ans et plus.

L'âge moyen de départ à la retraite est de **63,6 ans**.

L'estimation des sorties du marché du travail d'ici 2030 confirme les hypothèses initiales.

Ces projections seront désormais déclinées **bassin d'emploi par bassin d'emploi** afin de permettre à France Travail d'organiser la réponse au plus près des territoires.

Axe n°4 : Donner envie de rejoindre l'industrie de défense

Répondre aux besoins de recrutement suppose de **mieux faire connaître les métiers de l'industrie de défense et de renforcer leur attractivité.**

Aller au-devant des candidats

France Travail amplifiera, aux côtés des industriels, de leurs groupements et de l'UIMM, les actions de découverte et de promotion des métiers : **salons, Semaine de l'industrie, événements de recrutement, webinaires et actions dans les territoires.**

L'outil **FORindustrie**, déployé dans les agences France Travail, donne notamment accès à **plus de 700 vidéos métiers et 200 témoignages de professionnels.**

France Travail **démultipliera les déplacements de demandeurs d'emploi vers les salons et événements de recrutement de la défense**, pour leur permettre de découvrir les métiers et de rencontrer directement les entreprises qui recrutent.

Multiplier les lieux de rencontre avec l'industrie

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, les Halles de l'emploi Industrie 360, développées avec l'UIMM, intégreront dès 2027 une coloration spécifique défense, afin de permettre aux demandeurs d'emploi de découvrir concrètement les métiers, les formations et les entreprises qui recrutent.

Fort de cette première expérience, le dispositif sera généralisé sur le territoire : le plan prévoit la création, avec l'UIMM, de dix nouvelles Halles de l'emploi Industrie 360, réunissant en un même lieu, entreprises, candidats et acteurs de la formation.

Conclusion

La montée en puissance de l'industrie de défense constitue un défi industriel. Elle constitue aussi un **défi humain, territorial et de compétences**.

La force de frappe de France Travail, combinée à une coopération étroite entre les services compétents des ministères, les industriels de la défense et leurs équipes dirigeantes, doit permettre d'engager une période intense de travaux et d'efforts au profit du recrutement dans l'industrie de défense.

Les premiers mois consacrés au diagnostic ont permis de confirmer plusieurs atouts : **un véritable savoir-faire de France Travail, parfois encore méconnu et qui doit continuer à faire l'objet de pédagogie ; un investissement déjà hors norme des industriels ; un engagement des services de l'État ; et une attente réelle des Français sur les enjeux de souveraineté.**

L'organisation désormais mise en place permet de passer du diagnostic à l'action.

La capacité à avoir identifié les priorités et à les traiter dans les délais nécessaires, notamment au regard des opérations de formation à conduire, ainsi que l'investissement dynamique des directions régionales de France Travail portant la majeure partie de l'industrie de défense constituent des points d'appui solides.

L'objectif est désormais clair : **mobiliser l'ensemble des acteurs pour apporter des réponses concrètes aux demandeurs d'emploi, aux industriels et aux besoins de formation professionnelle, territoire par territoire.**

Annexes

