



Défense

Analyse sectorielle détaillée des compétences naissantes
et activités économiques dans l'Union européenne



Commission européenne

Soumis à la Commission européenne, DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances.

Réalisé par:
EUROSTRATEGIES SPRL

DG EMPL projet VC/2008/0297
Industrie de la défense

« Analyse sectorielle détaillée des compétences naissantes et activités économiques dans le secteur de la défense au sein de l'Union européenne »

Cette publication a été produite dans le cadre du programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale - Progress (2007-2013).

Celui-ci est géré par la Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne. Sa mission est de soutenir financièrement la mise en œuvre des objectifs de l'Union européenne dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales, tels que stipulés dans l'Agenda social, et de contribuer ainsi à l'accomplissement des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans ces domaines.

Ce programme étalé sur sept ans cible tous les acteurs susceptibles de contribuer au développement d'une législation et de politiques sociales et de l'emploi adaptées et efficaces à travers l'Europe des 27, les pays de l'AELE/EEE, les pays candidats et les pays précandidats.

Il vise à renforcer la contribution de l'UE destinée au soutien à l'engagement des États membres. Progress permettra de:

1. fournir analyse et conseils politiques dans les domaines politiques le concernant;
2. procéder au suivi et à la notification de la mise en œuvre de la législation et des politiques européennes dans les domaines politiques le concernant;
3. promouvoir l'échange, l'apprentissage et le soutien politiques auprès des États membres concernant les objectifs et priorités de l'Union européenne; et
4. refléter la vision des parties prenantes et de la société au sens large.

Informations complémentaires:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=fr>

Les informations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement la position ou l'avis de la Commission européenne.

© photos 123RF
Toute utilisation ou reproduction de photos qui ne sont pas soumises au copyright des Communautés européennes est autorisée moyennant l'autorisation directe du ou des titulaires des droits d'auteur.



Commission européenne

Défense

Analyse sectorielle détaillée des compétences naissantes
et activités économiques dans l'Union européenne

Résumé

L'étude complète est disponible sur le site
<http://ec.europa.eu/restructuringandjobs>

Commission européenne

Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances
Unité F3

Manuscrit finalisé en 2009

La Commission européenne et les personnes agissant en son nom déclinent toute responsabilité découlant de l'utilisation potentielle des informations contenues dans cette publication.

© 123rf

Toute utilisation ou reproduction de photos qui ne sont pas soumises au copyright des Communautés européennes est autorisée moyennant l'autorisation directe du ou des titulaires des droits d'auteur.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'Internet via le serveur Europa. (<http://europa.eu>).

Europe Direct est un service qui
vous aide à trouver des réponses à
vos questions sur l'Union européenne

Numéro gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou facturent ces appels.

© Communautés européennes, 2009

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Avant-propos



Dans un contexte d'apprentissage tout au long de la vie, l'éducation et la formation sont un moyen irremplaçable de promouvoir l'adaptabilité et l'employabilité, la citoyenneté active et l'accomplissement personnel et professionnel.

L'investissement dans le capital humain par le biais d'une meilleure éducation et du développement des capacités et des compétences devrait être renforcé. Il importe d'anticiper les besoins – et les lacunes – en matière de compétences qui surviennent sur le marché du travail européen, mais aussi d'adapter davantage les connaissances, les compétences et les aptitudes aux besoins de la

société et de l'économie, de manière à renforcer la compétitivité, la croissance et la cohésion sociale en Europe.

Cette démarche est plus importante que jamais dans la situation de crise actuelle, qui entraînera à n'en pas douter de profonds changements en termes d'activités économiques en Europe dans les années à venir.

À partir de ce constat, la Commission a analysé les compétences émergentes dans 18 secteurs. Ces analyses sont accessibles à toutes les organisations économiques, sociales et professionnelles, aux centres d'éducation et de formation et à d'autres institutions encore. Elles peuvent les aider à peaufiner leurs stratégies et à s'engager dans des actions à long terme.

Robert Verrue

Directeur général pour l'Emploi,
les Affaires sociales et l'Égalité des chances

Buts et méthodologie

La stratégie renouvelée de Lisbonne et la stratégie européenne pour l'emploi rappellent à quel point il est important que l'Europe s'attache à mieux anticiper les besoins de compétences et à réduire les problèmes d'inadéquation sur les marchés du travail. Ces politiques visent aussi à minimiser les coûts sociaux et à faciliter l'adaptation lors des processus de restructuration au travers d'une meilleure anticipation et d'une gestion positive du changement. La mondialisation, le progrès technologique et l'évolution démographique (sous l'effet du vieillissement démographique) sont à l'origine d'énormes défis à cet égard, qui recèlent à la fois des risques et des opportunités. Dans ce contexte, la Commission a lancé récemment l'initiative « Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux » et d'autres projets européens dans le but d'identifier les besoins futurs d'emplois et de compétences, sur la base d'approches de modélisation quantitative. Ces études quantitatives sont fondées, certes, mais la Commission européenne et des parties prenantes ont estimé que des analyses prévisionnelles complémentaires d'ordre plus qualitatif étaient nécessaires. C'est la raison pour laquelle la Commission européenne a commandé en 2007 une série d'analyses sur l'évolution de l'emploi et des compétences à l'horizon 2020 dans 18 secteurs d'activité, à réaliser selon une méthodologie qualitative uniforme. Les résultats de ces analyses,

disponibles depuis l'été 2009, seront complétés par une série d'autres initiatives, l'année prochaine et ultérieurement. La crise économique actuelle rappelle à quel point il est nécessaire de renforcer les politiques visant à améliorer l'employabilité des travailleurs, en particulier celle des moins qualifiés. Ce projet s'inscrit dans le droit fil de cet objectif politique.

18 analyses sectorielles, une seule méthodologie

Les résultats de ce projet d'étude doivent permettre d'identifier les orientations de nouvelles actions européennes en vue de promouvoir la gestion stratégique des ressources humaines et de renforcer les synergies entre l'innovation, les compétences et l'emploi, compte tenu du contexte mondial, mais avec le souci d'encourager les adaptations aux contextes national et régional.

Pour valider les conclusions du projet, les étayer et faire en sorte qu'elles soient diffusées aussi largement que possible dans toute l'Europe, des parties prenantes, notamment les partenaires sociaux européens, d'autres services de la Commission spécialisés dans les secteurs d'activité à l'étude et des représentants du Parlement européen du Comité économique et social européen, du Comité des régions, de l'Eurofound et du Cedefop, ont été impliqués dans le projet dès le début.

Secteurs concernés
Secteur automobile
Secteur de la défense
Secteur du textile, de la confection et de la maroquinerie
Secteur de l'imprimerie et de l'édition
Secteur des produits chimiques, pharmaceutiques, en caoutchouc et en plastique
Secteur des matériaux non métalliques (verre, ciment, céramique, etc.)
Secteur de l'ingénierie électromécanique
Secteur des produits informatiques, électroniques et optiques
Secteur de la construction et de la réparation de bateaux et de navires
Secteur de l'ameublement
Secteur de l'électricité, du gaz, de l'eau et des déchets
Secteur de la distribution et du commerce
Secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des services traiteur et assimilés
Secteur du transport
Secteur de la poste et des télécommunications
Services financiers (banque, assurance et autres)
Secteur de la santé et de l'action sociale
Secteur des autres services, de l'entretien et du nettoyage

Une méthodologie normalisée a été élaborée par un groupe d'experts placé sous la direction du Pr Maria João Rodrigues. Cette méthodologie prédéfinie a été appliquée pour garantir la cohérence et la comparabilité des résultats des 18 analyses sectorielles, dont la réalisation a été confiée à des contractants différents.

Sur la base de ce cadre méthodologique, les différents contractants ont suivi sept étapes: l'identification des grandes tendances et des principaux facteurs de changement, l'élaboration de scénarios plausibles d'évolution et l'identification de leurs implications à l'horizon 2020 pour l'emploi (accroissement, transformation ou déclin), les compétences émergentes et les

profils de poste, l'identification des choix stratégiques en découlant et la formulation de recommandations à l'intention des entreprises, du système d'éducation et de formation, des partenaires sociaux et des autorités à tous les niveaux. Cette méthodologie d'analyse prévisionnelle implique l'adoption d'une approche combinant à la fois la réalisation de recherches et le recours à des experts.

La Commission a organisé à l'issue des analyses sectorielles un atelier européen de clôture par secteur pour valider les résultats et affiner les recommandations. Ont assisté à chaque atelier, en plus des représentants de la Commission européenne et

d'Eurofound, une vingtaine d'experts représentant le secteur, la communauté universitaire et des organisations patronales et syndicales du secteur. Ces experts, tous parfaitement au fait des métiers et des compétences, ont été invités à commenter le rapport et à formuler des recommandations, comme prévu dans la méthodologie.

Description succincte des étapes de la méthodologie

Description

Cette étape consiste essentiellement à réunir des éléments contextuels factuels dans le but d'identifier les principaux facteurs de changement à retenir pour élaborer les scénarios. Vient ensuite l'analyse des développements récents dans le secteur et des tendances qui se dessinent, ainsi que la description de la situation actuelle du secteur, en particulier dans le domaine de l'innovation, des compétences et de l'emploi. Ces travaux se basent sur l'analyse des séries de données chronologiques disponibles et sur des études pertinentes antérieures. Sont analysés dans ce cadre 1) les caractéristiques structurelles (production, valeur ajoutée, diverses dimensions de l'emploi et facteurs connexes), 2) la chaîne de valeur, 3) l'innovation et l'évolution technologique, 4) les échanges et la concurrence internationale et 5) la régulation. Ces sections, toutes résumées dans une analyse SWOT, servent

de base à l'identification des principaux facteurs de changement.

Facteurs de changement

Cette étape consiste à identifier, sur la base de la description du secteur, une série de grands facteurs de changement, spécifiques ou non au secteur. Vient ensuite l'établissement d'une liste définitive de facteurs de changement spécifiques au secteur, étayée par la littérature et les experts du secteur. Les facteurs de changement sont déclarés exogènes ou endogènes, selon qu'ils se prêtent ou non à l'influence des parties prenantes du secteur et des décideurs politiques. Ces listes de facteurs font aussi l'objet de débats lors des ateliers d'experts.

Scénarios qualitatifs et implications pour les tendances de l'emploi

Cette étape consiste à élaborer des scénarios sur la base des facteurs de changement sectoriels identifiés lors de l'étape précédente. Ces scénarios décrivent l'évolution possible du secteur entre 2008 et 2020, et ses implications pour l'emploi (composition de l'emploi et compétences émergentes).

Implications des scénarios et compétences émergentes

Les scénarios servent à évaluer les implications pour le volume de l'emploi

(demande en valeur absolue) et sa composition par fonction (demande relative dans une fonction par rapport à d'autres) à l'horizon 2020. Les compétences nouvelles et émergentes sont identifiées pour différentes fonctions sur la base de l'analyse des données sur l'évolution antérieure de l'emploi par métier, de l'analyse de la situation actuelle et des commentaires formulés par les experts lors des ateliers. Cette étape consiste essentiellement à identifier et à décrire les compétences critiques à l'avenir dans chaque grande catégorie professionnelle selon les différents scénarios, ce qui sert de base à la formulation des choix stratégiques, objet de l'étape suivante.

Choix stratégiques s'offrant aux entreprises pour répondre aux besoins de compétences émergentes

Cette étape consiste à évaluer une série de choix stratégiques possibles, à juger de leur faisabilité et à identifier les acteurs concernés. Parmi les options retenues dans ce cadre, citons le recrutement de travailleurs d'autres secteurs ou pays, le recrutement de diplômés, le recyclage des travailleurs et la modification de l'organisation du travail.

Implications spécifiques en matière d'enseignement et de formation

Cette étape traite des options à adopter pour améliorer ou adapter les systèmes

d'éducation et de formation, et se concentre plus particulièrement sur le rôle spécifique que peuvent jouer les organisations sectorielles, les établissements d'enseignement et de formation et les gouvernements, que ce soit pour renforcer la coopération entre les parties prenantes ou accroître la flexibilité au travers de la modularisation de l'enseignement et de la formation.

Recommandations

Cette étape consiste à formuler des recommandations spécifiques à chaque secteur. Comme les analyses traitent de la situation d'un secteur à l'échelle européenne, ces recommandations sont d'ordre général et nécessitent un suivi aux échelles nationale et régionale. Ce projet vise, en particulier lors de la phase de suivi, à exploiter les résultats des analyses pour encourager les parties prenantes à des niveaux territoriaux inférieurs (niveaux national et régional), à les étudier de manière plus approfondie et à se livrer au même exercice dans leur contexte local au lieu de privilégier des solutions normalisées. Certaines recommandations d'ordre général préconisent de renforcer la coopération entre les parties prenantes, d'investir massivement dans le capital humain, d'harmoniser les réglementations et d'améliorer la filière professionnelle dans les systèmes d'éducation et de formation en vue de stimuler la mobilité sociale et de coordonner les certifications des qualifications professionnelles nationales et européennes.

Secteur de la défense – principales caractéristiques

L'industrie européenne de la défense est un secteur stratégique de l'économie de l'UE, pas uniquement à cause de sa contribution à la sécurité de l'UE, mais également à cause de son importance en termes d'emplois, de valeur ajoutée et d'exportations, grâce à sa contribution au développement régional, et grâce à sa contribution à un certain nombre d'autres industries, notamment par le biais de l'innovation.

À l'heure actuelle, l'industrie fait pourtant face à d'importants défis: comme d'autres secteurs industriels, l'industrie de la défense doit garantir une hausse de rentabilité afin d'apporter une valeur ajoutée à ses clients tout en protégeant les intérêts de ses actionnaires. Dans le même temps, la demande est de plus en plus limitée par les budgets de défense nationaux, alors que la concurrence se développe au niveau mondial. Une restructuration est devenue inévitable. Pour réduire les conséquences négatives d'une restructuration dans la sphère sociale, l'anticipation est essentielle, et en particulier **l'anticipation de besoins de compétences**.

Dans ce contexte, les objectifs de l'étude étaient les suivants:

- Identifier et décrire les défis auxquels l'industrie de l'UE de la défense est confrontée;
- Identifier la distribution régionale des activités de défense, et les domaines de concentration d'emplois dans toute l'UE, afin d'identifier les domaines les plus susceptibles d'être concernés par la restructuration dans ce secteur;
- Réaliser un exercice d'anticipation afin d'identifier et de décrire de futures tendances potentielles dans l'activité, par segment clé de défense;
- Tirer les principales implications des scénarios de futur développement potentiel sur l'emploi: quels emplois seront très demandés, l'importance de quelles catégories va baisser, qu'est-ce qui va changer dans les années à venir, exigeant donc des changements de compétences;
- Identifier et décrire les profils professionnels émergents, compte tenu des futures tendances dans le développement de produits et la structure organisationnelle du marché, et les besoins de formation associés;
- Conscientiser sur les futures tendances potentielles d'emploi parmi les parties prenantes de l'industrie de la défense, y compris en termes de profils émergents et les futurs besoins de compétences;
- Fournir des informations de fond nécessaires pour alimenter des

discussions sur la manière d'améliorer la planification stratégique du secteur dans les systèmes d'enseignement et de formation.

Contexte global pour les industries de la défense

Le secteur de la défense est un secteur clé pour l'économie de l'UE, non seulement en raison de ses aspects de politique technologiques et économiques, mais aussi à cause du nombre d'emplois qui en dépendent. Le secteur couvre une large gamme d'activités, comme la production de:

- Petites armes et munitions (fusils sniper, carabines,...), et artillerie (mitrailleuses légères, mortiers, lance-grenades automatisé, systèmes d'armes télécommandées, systèmes anti-aériens portables, lance-fusées, etc.);
- Avions, hélicoptères et drones;
- Équipement et services spatiaux;
- Équipement électronique (reconnaissance, SIGINT, commande & contrôle,...);
- Moteurs et systèmes de propulsion;
- Missiles;
- Véhicules militaires (y compris cars

de commandement, chars de combat principaux (CCP), véhicules blindés de combat (VBC), véhicules blindés de combat d'infanterie (VBCI), ponts d'assaut et véhicules de génie civil...), et les pièces de ceux-ci;

- Bâtiments navals et navires de guerre (y compris cuirassés, navires d'assaut amphibies, navires de commande et de contrôle, croiseurs, contre-torpilleurs, frégates, transporteurs, sous-marins, porte-avions, dragueurs de mines, navires de soutien opérationnels, navires militaires de transport maritime, navires de support de plongée, patrouilleurs, navires de formation à la navigation, bâtiments d'essai, etc.);
- Différents types de services (maintenance, assistance, formation, logistique, transport);
- Plus tous les apports (produits et services) et équipements (machines, bâtiments, infrastructure) utilisés à une certaine étape durant le processus de production.

À l'heure actuelle, l'industrie fait face à d'importants défis.

Du côté de la demande

Les défis sont à la fois européens et mondiaux. Au niveau européen, ces

défis comprennent l'évolution du rôle en tant que force, qui entraîne un nouvel ensemble de demande; une stagnation et, dans certains cas, une baisse des budgets de défense nationaux dans l'UE; une baisse des marchés publics de défense nationaux; et, comparativement, de faibles dépenses en R&D. Au niveau mondial, les défis sont liés au manque de dynamisme de la demande du marché mondial et aux conditions difficiles d'accès au marché pour des entreprises de l'UE dans les marchés mondiaux plus dynamiques.

Au cours des dix dernières années, la valeur des marchés publics des membres de l'OTAN de l'UE a, en fait, stagné, alors que les marchés publics de défense aux États-Unis ont continué à augmenter à un rythme rapide. Une autre source de préoccupation est le fait que les dépenses de R&D des pays de l'UE représentent approximativement un sixième des dépenses américaines de R&D en matière de défense. De plus, malgré des efforts européens pour améliorer la coordination, internationaliser les marchés publics et encourager la concurrence, le marché européen de la défense est fragmenté. Moins d'un cinquième des achats sont faits dans des projets de collaboration auxquels au moins deux membres de l'UE participent, et l'Article 296 continue à être fréquemment invoqué afin de justifier des dérogations aux règles de marché

interne en raison d'« intérêts de sécurité essentiels ». Cela crée des coûts et des inefficacités supplémentaires et a un impact négatif sur la concurrence de la base technologique et industrielle européenne ainsi que sur les efforts des États membres d'équiper leurs forces armées de manière adéquate.

Du côté de l'offre

Les principaux facteurs d'influence sont:

- (1) la grande variété, la grande technicité et la hausse rapide des coûts de production des équipements et des systèmes de défense;
- (2) la domination des champions (souvent nationaux) qui dépendent en grande partie des tendances des budgets de marchés publics nationaux;
- (3) la grande dépendance de certaines régions d'activités de défense;
- (4) la transition constante dans les États membres plus récents;
- (5) les modèles F & A passés et futurs;
- (6) la concentration croissante de l'industrie;
- (7) sa structure de propriété particulière

(avec des gouvernements comme actionnaire majoritaire en France et en Italie);

(8) des expériences globales mitigées avec coopération.

Le principe du juste retour dans des projets collaboratifs aboutit à des marchés publics sous-optimaux. La sécurisation des emplois à domicile est utilisée pour justifier les achats non rentables. Les différences d'exportations d'armes compliquent le marketing. De plus, la gestion des projets de collaboration transfrontalière est lourde, ce qui entraîne des dépassements de coûts et de délais.

Des suites des fusions et acquisitions passées principalement au niveau national, les principaux producteurs proposent des équipements qui ne sont pas nécessairement standardisés, étant donné que chaque pays ou producteur suit ses propres lignes technologiques. Une mauvaise coopération européenne implique aussi la duplication des dépenses, une mauvaise allocation des (rares) ressources publiques et le maintien de capacités excédentaires au niveau de l'UE, alors que l'orientation nationale de nombreuses entreprises les empêche de bénéficier d'économies d'échelle. Aujourd'hui, les États membres de l'UE n'ont pas les moyens financiers de soutenir tout le spectre de la base industrielle

de technologie de défense. Cela implique une pression continue à la baisse sur les budgets de défense (en raison d'une préférence pour les dépenses de protection sociale) et une tendance continue à la baisse des budgets de marchés publics.

Compte tenu de ces facteurs, il y a actuellement trop d'entreprises trop petites pour garantir la compétitivité à long terme de l'industrie américaine de la défense et la survie de toutes les entreprises. Certains États européens se tournent déjà vers des pays étrangers pour satisfaire leurs besoins de munitions.

Même si la création du Régime sur les marchés publics de la défense, l'adoption de la stratégie BITDE et l'ensemble de mesures en matière de défense récemment adoptées sont des étapes importantes par rapport à la création du Marché européen des équipements de défense (MEED) et au renforcement de l'industrie européenne de la défense, une réorganisation des activités aux niveaux européen, national et local est inévitable. Cette évolution devrait avoir des conséquences majeures sur l'emploi, déjà gravement touché par des restructurations passées.

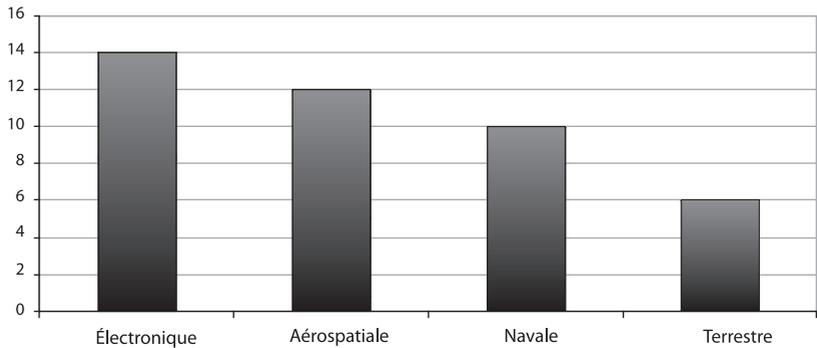
Ce secteur est également essentiel au succès de la transformation et de la croissance d'un certain nombre d'autres industries: comme les marchés de la défense couvrent un large spectre de

produits et de services allant du matériel non associé à la guerre, comme du matériel de bureau, jusqu'à des systèmes d'armes complexes et du matériel très sensible comme des équipements nucléaires biologiques et chimiques, une grande diversité d'entreprises opèrent dans, ou travaillent pour, ce secteur. Ces industries

comprennent des entreprises productrices de matériel (y compris des composites), le génie mécanique, les entreprises de production électrique et électronique, ainsi que des entreprises impliquées dans la R&D, la conception, la construction et le test des prototypes, etc.

Dépenses R&T

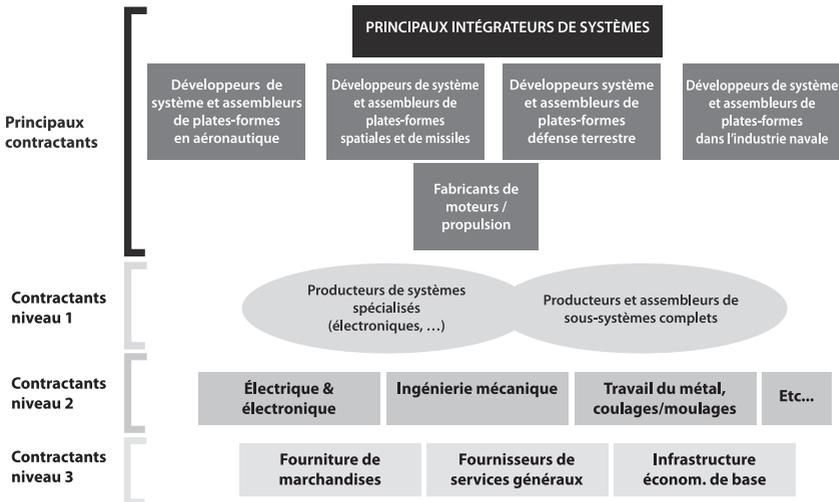
En % du chiffre d'affaires



BIPE – Décembre 2008

Source : FRS

Organisation de la chaîne d'approvisionnement: structure par niveau de l'industrie de la défense



Outre son impact sur d'autres industries, le progrès technologique et l'innovation, par le biais de ses retombées sur l'innovation dans les industries civiles, la compétitivité de l'industrie européenne de la défense est capitale pour la crédibilité de la politique naissante de l'Europe en matière de sécurité et de défense.

Une particularité des industries de la défense par rapport à d'autres secteurs industriels comme l'agroalimentaire ou l'automobile, est cependant que la plupart des entreprises impliquées actuellement produisent des biens et des technologies à double usage, à savoir des produits et technologies qui ont des applications à la fois civiles et militaires (à savoir électronique, véhicules, aviation civile, construction navale, etc.).

Les principaux défis pour les industries de défense

Comme indiqué, les principaux défis pour les industries de la défense en général comprennent notamment les **futures tendances des budgets de défense nationaux** – dans l'UE et au niveau mondial. Même avant le ralentissement économique récent, les budgets de défense affichaient soit une croissance très lente en termes réels, ou étaient déjà en baisse, en plus des politiques budgétaires strictes dans toute l'UE afin de réduire la part de la dette publique dans le PIB. Le vieillissement et les budgets sociaux structurellement en hausse mettaient en effet un terme à la croissance potentielle des dépenses publiques – en particulier les dépenses en matière de défense, ou même en matière de défense et de sécurité.

Compte tenu des conséquences de politiques fiscales expansionnistes en 2008 et 2009, visant à éviter un effondrement du secteur financier et à limiter l'étendue de la récession, l'endettement public a de nouveau augmenté. Il faudra de nombreuses années avant que le rapport dette publique/PIB revienne au niveau d'avant la crise. Dans le même temps, des budgets de marchés publics de défense expansionnistes sont très improbables. Étant donné que les coûts de l'équipement augmentent généralement plus vite que l'inflation,

la lente croissance (nominale) des budgets de défense signifie une stagnation ou une baisse des budgets en termes réels, donc des réductions globales des dépenses en équipement de défense.

Les autres défis comprennent la **nature fragmentée de l'industrie, et la concentration élevée de l'emploi dans certaines régions** : même si l'industrie de la défense est plus verticalement intégrée que les autres secteurs industriels, des milliers de PME diversifiées travaillent pour les plus grands sous-traitants de la défense. Dans l'ensemble, il y a actuellement trop d'entreprises dans le secteur dans l'UE, dont beaucoup sont trop petites pour survivre dans un environnement de plus en plus concurrentiel et mondial. Dans le même temps, la **concentration élevée de l'emploi** dans certaines régions est une source de vulnérabilité et est perçue comme une menace sur le front social.

Enfin, des **dépenses en R&D dans l'UE** comparativement **faibles** par rapport aux États-Unis et aux autres producteurs technologiques leaders (comme le Japon) sont perçues comme pouvant potentiellement entraver la future compétitivité technologique de l'industrie de l'UE.

Résumé des points forts, des faiblesses, des opportunités et des menaces pour les industries de défense

Points forts	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> • Existence de leaders mondiaux en Europe • Doubles marchés • Internationalisation élevée des acteurs clés • Existence de niches de compétences • Consolidation/restructuration en bonne voie dans certains segments • Pyramides d'âge équilibrées chez les grands entrepreneurs en matière de défense • Haut niveau de compétences de la main-d'œuvre dans l'industrie de défense de l'UE. • Mobilité professionnelle possible entre les entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> • Industrie de l'UE fragmentée, faible internationalisation des PME • Augmentation des coûts des nouveaux équipements et systèmes de défense • Comparativement, dépenses faibles en R&D • Difficultés de coopération au niveau international • Risques de diminution de qualifications liés aux retards/reports de programmes • Risques liés aux pyramides d'âge dans les PME • Faible attrait des industries de défense pour les nouveaux entrants sur le marché du travail
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> • Nouvel environnement réglementaire de l'UE pour la défense • Besoins élevés de remplacement, de mise à niveau et de rééquipement des équipements et des systèmes de défense • Croissance du marché de maintenance • Délocalisation des fonctions militaires traditionnelles • Croissance du marché de la sécurité • Applications civiles de technologies de défense • Croissance de la demande des pays hors UE 	<ul style="list-style-type: none"> • Stagnation ou baisse des budgets de défense globaux dans l'UE • Faible croissance de la demande mondiale d'acquisition • Croissance de la concurrence des producteurs émergents dans d'autres pays • Barrières élevées à l'entrée dans les marchés hors UE • Faible attrait des activités industrielles pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail

Cependant, il existe également des opportunités auxquelles l'industrie doit se préparer: parmi elles, les **marchés à croissance rapide pour certains produits et équipements** comme les drones, les applications civiles de technologies et les équipements spatiaux liés au marché de la sécurité en pleine

croissance, ainsi que les **besoins de remplacement élevés** pour certains types d'équipement (transporteurs aériens, missiles, etc.). En outre, **la demande des pays en dehors de l'UE se développe également plus vite que dans l'UE.**

Pour tirer parti au mieux de ces futures opportunités, l'industrie a lancé un **processus général de consolidation** en Europe: l'activité d'acquisition a accéléré au cours des dernières années, y compris au niveau international. De grands sous-traitants en matière de défense ont émergé, qui sont maintenant capables de menacer les géants américains et les concurrents dans d'autres parties du monde. Ces acteurs clés de l'UE sont Thales, Safran, BAe, EADS, MBDA, etc. La consolidation est cependant encore en cours dans certains segments. Dans les **industries navales, ainsi que dans les industries automobiles terrestres et d'équipements de défense terrestres**, il y a toujours trop de producteurs qui opèrent au niveau national et développent des programmes concurrentiels au niveau de l'UE. Cela entraîne une mauvaise allocation des ressources (rares).

Tendances potentielles passées et futures en matière d'emploi

Le nombre d'emplois directs dans l'industrie de la défense de l'UE est estimé entre 350 000 et 750 000, selon la source consultée. Cette fourchette assez large reflète le type d'entreprises comprises dans l'estimation: pour le chiffre le plus bas, seuls les grands producteurs en matière de défense sont pris en compte, alors que l'estimation plus élevée comprend également quelques entreprises plus petites qui vendent une part importante de leur production à des entreprises de défense.

En incluant l'emploi indirect, le BIPE a estimé que **jusqu'à 1 640 000 personnes étaient concernées par les tendances de la production d'équipement et de services en matière de défense en Europe en 2006**. Ce dernier chiffre couvre tout l'emploi direct et indirect, à savoir qu'il comprend tous les emplois de travailleurs salariés chez des sous-traitants principaux ainsi que les fournisseurs Niveau 1 et Niveau 2 (constructeurs de composants et de systèmes), dont beaucoup sont des PME.

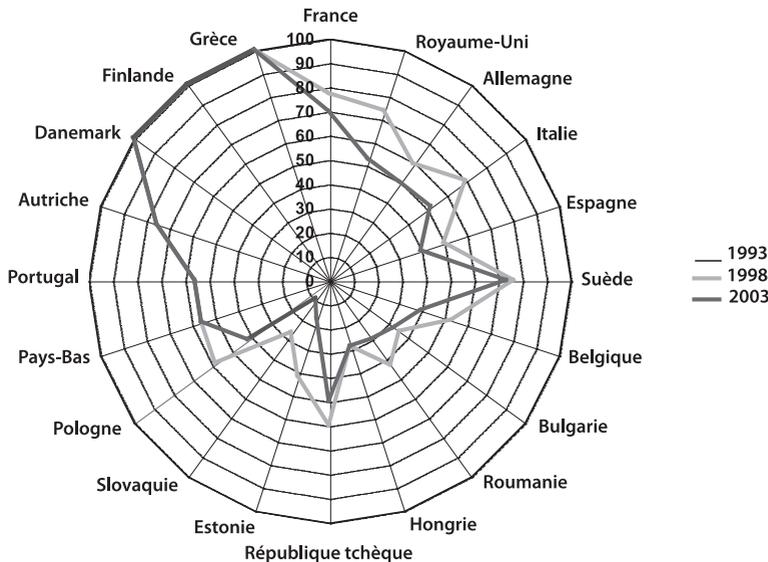
Estimation de l'emploi par type d'activité dans l'UE-27

Emploi direct chez principaux contractants, défense uniquement: 211 500 = 13 %	Emploi direct chez contractants niveau 1, défense uniquement: £193 500 = 12 %	Emploi chez contractants niveau 2, liés à la défense: 162 000 = 10 %
Emploi direct prod. civile princ. contractants: 160 700 = 10 %	Emploi direct contractants niveau 1, en production civile: 256 500 = 15,5 %	Autre emploi chez contractants niveau 2: 188 000 = 11 %
Emploi indirect = emploi dans industries (niveau 3 et +) liés 470 000 =28,5 %		

Depuis 1993, les niveaux de l'emploi dans la défense ont baissé de manière conséquente dans la plupart des pays de l'UE. En 2003, les niveaux d'emploi en Slovaquie

ne représentaient que 10 % du niveau de 1993; en Hongrie, l'emploi avait chuté de 70 %. En France, la réduction était de 30 % sur la même période de dix ans.

Changement des niveaux d'emploi à travers les pays, base 1993=100



En moyenne dans l'UE-27, un emploi sur deux a disparu dans ce secteur entre 1993 et 2003, étant donné que le nombre de personnes employées (source; BICC Conversion surveys, 1993 à 2006) est passé de 1 522 000 à 722 000. Ici encore, le niveau de l'emploi de 2003 diffère du nombre enregistré par le BIPE concernant les chiffres d'emplois des entreprises individuelles, la différence étant probablement due à un accent sur les plus grands groupes dans les chiffres BICC.

L'emploi dans le secteur de la défense est extrêmement concentré au niveau régional, étant donné que les sites des usines ont généralement été déterminés par des préoccupations de sécurité et éloignés des centres urbains. Par conséquent, un certain nombre de communautés locales dépendent fortement des développements de l'activité des installations et des usines de défense. L'emploi dans le secteur de la défense est aussi souvent très qualifié et très spécialisé, avec une part élevée d'ingénieurs, scientifiques et des niveaux élevés de qualification.

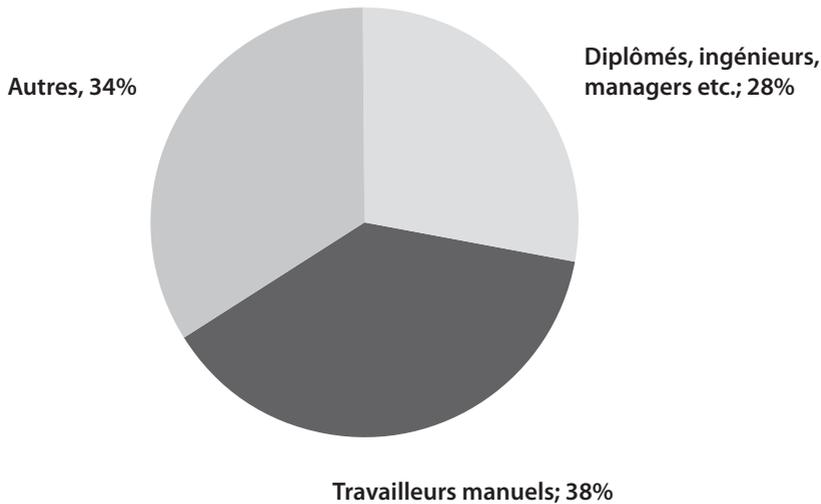
Panorama de l'industrie européenne de la défense - pôles d'emploi



En général, les emplois dans les quatre principaux segments des industries de la défense (terrestre, navale, aérospatiale, électronique) sont à la fois hautement qualifiés et hautement spécialisés. En particulier, on trouve une part plus importante d'ingénieurs et de scientifiques, et des niveaux élevés de qualification dans l'industrie de la défense que pour l'industrie dans l'ensemble. Cependant, dans tous les segments (aérospatiale, navale, terrestre et électronique), les besoins de compétences

ont changé au fil du temps. On observe en particulier une tendance à la hausse du niveau moyen de compétences requis au stade du recrutement. On observe également, dans la plupart des secteurs de défense, un déplacement des travailleurs manuels vers les professionnels et techniciens de différents types, ainsi que vers les ingénieurs et programmeurs informatiques. Les travailleurs qualifiés restent néanmoins très demandés (ce qui n'est pas le cas pour les travailleurs non qualifiés).

Composition de l'emploi dans l'aéronautique et la défense par niveau de compétences



Deux observations finales sur la situation actuelle en matière d'emploi dans les industries de la défense, qui ont des conséquences pour l'avenir, sont:

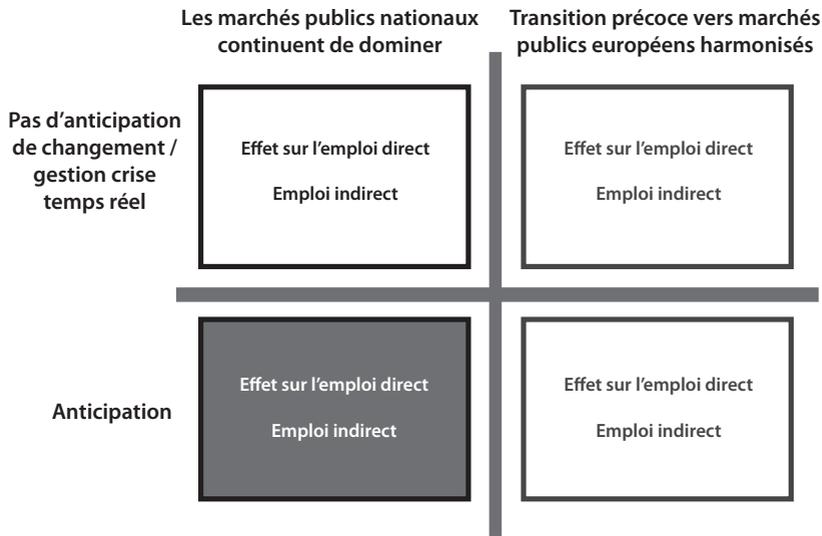
1. Il ne semble pas y avoir de « piège de l'âge » chez les grands sous-traitants en matière de défense: la plupart ayant anticipé le phénomène du vieillissement dans l'industrie et rééquilibré la pyramide d'âge au travail. Par conséquent, du moins dans les grandes entreprises, on ne s'attend pas à un « boom de recrutement » durant les 5-10 prochaines années. Cependant, il s'avère que cela n'est pas toujours le cas pour de nombreuses PME: celles qui ont une proportion plus élevée de travailleurs de 50 ans ou plus risquent de perdre des compétences et du savoir-faire car ils prendront leur retraite durant les 5-10 prochaines années.

2. Les compétences nécessaires dans les activités de défense ne sont pas, à quelques exceptions près, différentes de celles requises dans les activités civiles. Pour ces entreprises engagées dans des doubles marchés, l'impact sur l'emploi des tendances cycliques d'activité dans les activités de défense peut être en partie atténué par le biais de la mobilité interne des

travailleurs. Cependant, pour certaines activités hautement spécialisées et techniques, la mobilité interne n'est pas une option: ces fonctions doivent être identifiées et spécifiquement soutenues afin d'éviter la diminution des qualifications lorsque les programmes sont retardés.

Les futures tendances de l'emploi dépendront de la tendance des marchés publics, de la future organisation de la production aux niveaux de l'UE et mondial, et du changement technologique. Pour les trois facteurs, les tendances devraient différer dans le segment de l'industrie de la défense: les commandes de remplacement et les tendances de maintenance et de rééquipement varient en effet d'un segment à l'autre, comme le degré d'externalisation de la production, l'organisation géographique de la production, et le taux de R&D et d'innovation. Par exemple, alors que l'industrie électronique consacre jusqu'à 14 % de son chiffre d'affaires à la R&D, cette part n'est que de 12 % pour l'aérospatiale, 10 % pour les industries navales et 6 % pour industries d'équipements terrestres. Les retards de lancement de nouveaux programmes peuvent avoir des impacts importants sur l'emploi dans des industries comme la défense, où l'emploi est hautement spécialisé, de sorte que les futures tendances des budgets de recherche (publics et privés)

Le schéma des scénarios choisis



auront une grande influence sur les futures tendances des besoins de compétences par secteur.

Différents scénarios ont été présentés, qui diffèrent sur la base du degré de coordination intra-UE ou d'acquisition et de production, et du degré de préparation du changement.

- Le premier scénario, intitulé « Marchés publics de l'UE coordonnés avec préparation de changement », suppose un glissement rapide vers les achats d'équipement coordonnés au niveau de l'UE, avec une « préparation » au changement adéquate par les parties prenantes de l'industrie;

dans ce scénario, l'emploi chute rapidement durant la première année à cause de la réorganisation de la production, de la rationalisation de programmes R&D dupliqués et de la concentration de la production dans un nombre de sites réduits. Cependant, les économies réalisées grâce à cette rationalisation de la production au niveau de l'UE permettent au gouvernement d'augmenter les dépenses en R&D, ce qui aide les entreprises de défense à rester innovantes et à regagner de la compétitivité sur les marchés mondiaux. Au bout de quelques années, cela mène à une stabilisation (et même potentiellement une nouvelle hausse) des

niveaux d'emploi. En effet, avec une anticipation appropriée du changement, des synergies sont développées entre les activités de défense et civiles, au profit des industries de l'UE aérospatiales civiles, de matériel ferroviaire, d'automobile, de construction navale et d'autres industries.

- Le second scénario, intitulé « Marchés publics de l'UE coordonnés, pas de préparation au changement » suppose que le glissement rapide vers des marchés publics de l'UE plus coordonnés n'a pas été précédé par une préparation appropriée des parties prenantes de l'industrie. Ce sont les forces de marché qui définissent qui remporte les commandes, et une restructuration a lieu lors d'événements, entraînant pour les entreprises des difficultés à maintenir des compétences lorsqu'elles ne sont pas directement impliquées dans un programme de défense particulier;
- Le troisième scénario, intitulé « Marchés publics nationaux – pas d'anticipation du changement » suppose une préférence continue pour les marchés publics nationaux. Si ce scénario permet de sauver des emplois durant la première année de cette prévision, après quelques années cependant, le manque de financement pour de nouveaux programmes et l'absence de concurrence entre acteurs au

niveau de l'UE entraîneront finalement des pertes de compétitivité externe et des baisses plus rapides d'emplois à partir de 2011-2012 que dans le premier scénario;

- Le quatrième scénario suppose une continuation des politiques de marchés publics nationaux, mais avec préparation du changement: la chute de l'emploi global est plus importante à court terme que dans le troisième scénario, mais le résultat à long terme est néanmoins inférieur au scénario « Marchés publics de l'UE coordonnés », étant donné que les dépenses R&D se sont érodées à cause des contraintes budgétaires et de la duplication continue des efforts au niveau de l'UE.

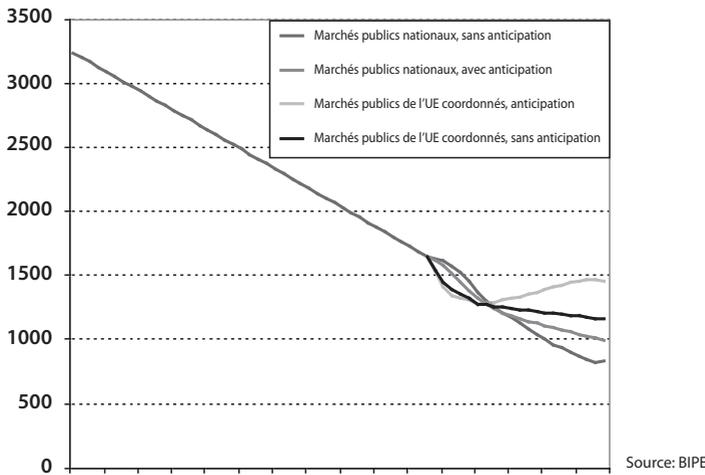
Le graphique ci-dessous illustre la tendance de l'emploi dans l'ensemble du secteur (y compris l'emploi indirect) dans chacun de ces quatre scénarios, et compare la prévision avec des tendances passées d'emploi entre 1993 et 2003.

Comme illustré, les scénarios entraînent une grande gamme de résultats possibles, les emplois totaux (emploi direct + indirect) chutant d'entre 30 % ou 50 % au cours des 10 prochaines années selon le scénario. Le pire scénario est une poursuite de la tendance commencée en 1993 dans l'ensemble de l'UE,

lorsque l'emploi a chuté de 50 % entre 1993-2003 (Source: BICC Conversion Surveys), même si la période 1993-2003 a coïncidé avec une profonde restructuration en Europe de l'Est dans le cadre de leur transition vers les économies de marché. La baisse de 30 % représente

une suite de la tendance observée en France au cours des 10 dernières années, avec des baisses d'emplois proches de 3 % par an dans les industries de la défense, légèrement supérieures à la baisse moyenne d'emplois observée dans l'ensemble de l'industrie.

Changement des niveaux d'emploi directs et indirects résultant des changements de production et organisation des industries de défense de l'UE



La tendance de l'emploi dans chaque segment du marché de la défense sera similaire au modèle ci-dessus, mais avec des différences des taux d'ampleur du changement, selon le marché. Une baisse de l'emploi plus

lente que celle exposée ici est ainsi attendue dans l'industrie aérospatiale, alors qu'une baisse plus rapide devrait être enregistrée, en particulier à long terme, pour les industries navales et terrestres de la défense.

Conséquences des changements prévus

Conséquences sur les besoins d'aptitudes et de compétences

L'analyse des tendances de besoins de compétences à travers les segments des industries de la défense indique un certain nombre de tendances communes à tous les secteurs:

- Il y a un déplacement des travailleurs manuels vers les professionnels et techniciens de différents types, ainsi vers les ingénieurs et les programmeurs informatiques;
- La numérisation de fonctions et les changements organisationnels liés aux progrès techniques entraînent une demande croissante d'opérateurs de machine;

- Dans toutes les professions, on constate une hausse continue de l'importance du savoir-faire et des compétences informatiques;
- L'importance de la gestion des risques a augmenté; c'est particulièrement le cas concernant les risques liés à l'IT et à la communication, mais pas uniquement;
- Les stratégies d'internationalisation de la plupart des principaux sous-traitants entraînent une nouvelle distribution des besoins de compétences et d'aptitudes dans toute l'Europe.

Le tableau ci-dessous montre le lien entre les changements contextuels et les changements des besoins de compétences au cours des prochaines années.

Impact des changements contextuels sur les besoins de compétences dans les industries de défense

Changements contextuels	Conséquences pour l'emploi et les besoins de connaissances
<ul style="list-style-type: none"> • Réorganisation de la production dans une structure à niveaux • Externalisation d'activités • Amélioration de la productivité et de la rentabilité • Hausse de l'internationalisation des opérations liée à la paneuropéanisation de la production • Besoin d'une hausse de R&D et de nouveaux programmes • Hausse de compétitivité (non liée aux prix) 	<ul style="list-style-type: none"> • Impact sur la gouvernance, les pratiques d'exploitation et le management • La réduction du nombre de niveaux hiérarchiques & le glissement des organisations de type matriciel entraînent un besoin d'environnements de travail plus collaboratifs, réduisant les fonctions structures de travail en équipes, polyvalence • Hausse du besoin de certaines fonctions d'assistance: contrôle des coûts, contrôle de la qualité, approvisionnement, marketing et ventes • Compétences orientées sur le plan international (langues, communication,...) • Accent sur les compétences de marketing et commerciales • Gestion de l'approvisionnement, de la sous-traitance, optimisation de logistiques (y compris pour la maintenance) • Compétences d'expert pour la production et la manipulation de nouveaux matériaux & de nouvelles technologies (composites, robotique, etc.) • Spécialisations dans la fabrication, la maintenance et le recyclage des matériaux techniques (composites, énergie de la rentabilité, etc.); • Compétences concentrées sur la protection de l'environnement et l'éthique professionnelle

Source: Eurostrategies

Ce tableau montre les types de compétences qui seront très demandés et les types de fonctions qui peuvent se développer ou, au contraire, deviendront

moins importants dans les années à venir, indépendamment du scénario de futur développement.

Centres d'excellence

Beaucoup dans l'industrie demandent le développement de « centres d'excellence » en Europe, où certaines régions se spécialiseraient dans certains types de production et hébergeraient les institutions de formation fournissant les compétences requises à la région même et aux autres marchés régionaux. Cela créerait effectivement des « plates-formes pédagogiques ».

Cependant, pour que le concept de « centre d'excellence » soit efficace, certaines conditions doivent être satisfaites:

- Ces Centres d'excellence devront assumer des activités de recherche et fabrication;
- Ils doivent être tout à fait indépendants des gouvernements nationaux (pour éviter un contrôle exclusif du gouvernement d'un pays donné d'une technologie et/ou d'un processus sensible(s));
- Leur objectif doit être de fournir des diplômés formés dans le domaine donné dans n'importe quel pays de l'UE nécessitant cette compétence. Cela exige une augmentation de la mobilité de la main-d'œuvre.

En effet, l'expérience montre que, pour maximiser la chance d'aboutir à des applications qui répondent aux besoins du marché, les activités de recherche doivent être situées à proximité des centres de production.

Des liens entre la recherche fondamentale et l'industrie sont également importants afin de faciliter le transfert de connaissances au-delà du stade précoce d'innovation et pour garantir que les entreprises puissent trouver localement les compétences dont elles ont besoin pour organiser la production à grande échelle.

Le besoin d'indépendance des gouvernements nationaux résulte du besoin, pour les centres d'excellence d'assumer leur rôle, de former du personnel et de développer des innovations qui peuvent servir à toute l'industrie de l'UE. Le rôle des Centres d'excellence sera de développer les technologies sensibles et de former le personnel dans des domaines très spécifiques, d'« irriguer » ensuite toute l'industrie de l'UE. La mobilité du personnel doit être élevée afin de maximiser la fertilisation croisée de qualifications et de compétences dans toute l'UE, et de permettre de tirer parti des meilleures expériences de toutes les parties de l'UE. Plusieurs Centres d'excellence pourraient donc être créés dans toute l'UE, chacun ayant des domaines de spécialisation différents, mais complémentaires et conjugués afin de promouvoir le transfert de connaissances. Ces centres pourraient être financés en partie par le biais de subventions de recherche fournies par les entreprises, et en partie par des sponsors ou des subventions des États membres.

Certains problèmes subsistent:

- Les entreprises sont souvent elles-mêmes la principale source de savoir-faire: c'est pourquoi le lien entre entreprises et les centres d'excellence doit être si fort, et pourquoi les choix de sites pour les centres (si l'idée fait son chemin) réorganiseront complètement l'industrie de la défense de l'UE;
- Dans les régions où certaines lignes de production seront moins importantes ou fermées, il y a des emplois spécialisés dont la conversion peut être difficile; Il peut y avoir des problèmes de sécurité nationale (compte tenu des technologies et processus sensibles);
- Les gouvernements, qui sont les principaux clients des entreprises de défense, ont eux-mêmes des objectifs conflictuels: ils veulent tous deux un rendement sur investissements et veulent éviter une dépendance excessive par rapport à d'autres États, même s'ils sont tous alliés et partenaires.

D'autres problèmes et questions sont que:

- Le site des « centres d'excellence » influencera le site des futures activités civiles;
- La mobilité internationale de la main d'oeuvre devra être améliorée.

Conséquences pour les parties prenantes de l'industrie

Pour préparer les changements à venir, les mesures suivantes sont nécessaires:

- Augmenter la visibilité des futures tendances de marchés publics: dans une industrie où des programmes sont lancés pour le long terme et où une grande part de l'activité est liée à la modernisation et à l'entretien des équipements existants, on pourrait s'attendre à ce que les entreprises aient une meilleure visibilité des tendances futures dans les commandes;
- Il semble y avoir un besoin d'« observatoires de l'emploi » qui fourniraient des informations sur les niveaux d'emploi passés et présents, et sur les besoins planifiés d'emploi et de compétences, en tenant compte des tendances prévues dans les commandes; ces observatoires doivent être lancés au niveau régional (et coordonnés au niveau de l'UE) afin d'aider les parties prenantes locales à anticiper les futurs besoins de compétences et lancer les programmes nécessaires de formation ou de recyclage;
- Ces observatoires pourraient également constituer des bases de données de « bonnes pratiques d'anticipation et de gestion du changement et de restructuration au niveau des entreprises et régional »;
- Les observatoires pourraient également inclure des analyses des conséquences des différents types de mesures de redéploiement ou de pratiques visant à améliorer l'employabilité, afin d'aider les utilisateurs à évaluer dans quelle condition une mesure donnée serait la plus efficace;
- Améliorer l'attrait de l'industrie pour les jeunes travailleurs: même s'il ne semble pas y avoir de « piège d'âge », il y a un besoin continu de nouvelles compétences et de remplacement des travailleurs qui quittent le secteur; même si les niveaux d'emploi baissent « en moyenne », les entreprises continueront à recruter, et doivent trouver les bonnes compétences sur le marché et être capables de les retenir;
- Améliorer le système d'enseignement et de formation afin de donner aux jeunes les compétences techniques nécessaires qui sont de plus en plus demandées;
- Identifier les « meilleures pratiques » dans la préparation et la

gestion du changement dans ce secteur: Les exemples fournis durant le Forum étaient considérés comme quelque peu spécifiques et pas nécessairement adaptables à d'autres entreprises ou situations locales; il est indispensable de définir, avec les partenaires sociaux, des « bonnes pratiques »;

- Aider les régions à diversifier leur activité afin de réduire leur dépendance à un seul secteur (ou seulement quelques secteurs): dans de nombreuses régions, on constate une grande dépendance aux activités liées à la défense. Compte tenu des synergies entre les activités de défense et certains secteurs de production d'équipements civils (aéronautique civile, spatial, automobile, construction navale, électronique ou même de matériel ferroviaire), il convient d'envisager d'attirer de nouveaux investissements dans ces domaines, ou pour développer des « pôles interrégionaux » de compétences en développant des liens entre l'industrie de la défense de la région et d'autres activités civiles liées à la région;
- Aider des PME à se développer en termes de taille et améliorer leur degré d'internationalisation (à savoir, leur capacité de travailler

avec des clients ou des partenaires étrangers et d'accompagner leurs clients existants dans leur expansion internationale) et développer une présence sur des marchés distants (qu'ils soient des marchés de l'UE ou en dehors de l'UE) en leur garantissant l'accès au financement pour des LBO, des reprises ou des fusions, et des garanties adéquates;

- Créer des conditions de fonctionnement uniformes pour les entreprises;
- Augmenter le soutien pour la R&D;
- Améliorer la coordination des politiques dans toute l'UE, et à travers les organismes gouvernementaux dans les États membres de l'UE afin de:
 - réduire les cycles de marchés publics;
 - réduire les obstacles au commerce qui entravent la compétitivité de l'industrie de l'UE;
 - promouvoir la mobilité transfrontalière des travailleurs, en particulier pour des travailleurs déplacés.

Observations et principales conclusions

Même si l'anticipation des besoins de compétences peut être réalisée par le segment de l'industrie de la défense, des tendances communes sont visibles dans tous les segments.

Même si aucune technologie « innovante » modifiant le mélange de compétences nécessaires dans les 5-10 prochaines années n'est identifiée, le progrès technologique est un but majeur pour l'industrie afin de maintenir sa compétitivité:

- Cependant, la R&D mobilise des qualifications et compétences spécifiques;
- La qualité de la formation de base et la disponibilité de la plupart des équipements/technologies sophistiqués dans les écoles sont importantes;
- Davantage d'efforts doivent être faits pour réussir dans ce domaine, où l'écart avec les États-Unis s'est agrandi.

Pour évaluer les conséquences sociales de restructuration, il faut:

- Examiner les futures compétences nécessaires par segment de marché (terrestre, aérospatial, naval, électronique);

- Tenir compte de l'éventuelle intervariabilité de la main d'œuvre entre les secteurs de la défense, de la sécurité et civiles;

Lorsque la restructuration paneuropéenne sera vraiment lancée, la hausse de la mobilité de la main-d'œuvre géographique sera une exigence.

Lorsque la restructuration paneuropéenne sera vraiment lancée, la hausse de la mobilité de la main-d'œuvre géographique sera une exigence.

- Aérospatiale, notamment les systèmes de propulsion et R&D;
- Nouveaux matériaux;
- Électronique.

Le rôle de l'Agence européenne de défense (AED) est donc très important à cet égard: en effet, l'AED encourage les États membres à coopérer davantage dans des projets de marchés publics communs et améliore la transparence dans le marché des équipements de défense de l'UE à l'aide du Régime/CdC des marchés publics de la défense.

De même, alors qu'il y a un accord général sur le fait que l'internationalisation des compétences et l'ouverture aux « autres pays » devront

augmenter, la faible mobilité internationale (et même interrégionale) du personnel technique constituera un problème. En effet, si de jeunes diplômés sont généralement mobiles sur le plan géographique, les travailleurs et les techniciens qualifiés sont généralement recrutés au niveau local.

Par conséquent, la disponibilité des compétences au niveau local devra être étroitement surveillée et coordonnée avec les entreprises présentes localement.

Les régions sont donc un acteur clé dans la gestion de la transition.







Où trouver plus d'informations?

Les informations suivantes sont disponibles sur le site web Europa à l'adresse:

<http://ec.europa.eu/restructuringandjobs>

Les 17 autres études sectorielles sur l'analyse de l'évolution et des futurs besoins de compétences du secteur

Le rapport Restructuration en Europe

Les forums Restructurations

La liste de contrôle et la boîte à outils sur les processus de restructuration

Le guide de formation pour les PME

Les séminaires nationaux sur la restructuration dans les 27 pays de l'UE

Documents officiels liés aux politiques de restructuration